الـــــخـــــــطــــــــة

المــــقدمـــة :

✓ **الفصـل الأول: التنظيم القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية.**

▪ **المبحـث الأول**: ماهية التسريح لسبب اقتصادي.

- **المطلـب الأول**: مفهومه
- **المطلـب الثاني**: أنواعه
- **المطـلب الثالث**: شروطــــــه

▪ **المبحـث الثاني**: آثار التسريح لأسباب اقتصادية.

- **المطـلب الأول**: حقوق العمال المحالين على صندوق التأمين على البطالة.
- **المطلـب الثانـي**: حقـوق العمـال المحـالين على التقاعــد المسبـق.
- **المطلـب الثالـث**: الحقــوق الأخرى.

✓ **الفصـل الثانـي: أساليب حـل النزاعـات الناجمة عن التسريح لأسباب اقتصادية**

▪ **المبحث الأول**: الطــــــرق الــــوديــة لحـل النزاعـات

- **المطـلب الأول**: الطرق الوديــة لحل النزاعات الجماعية
- **المطـلب الثاني**: الطرق الوديــة لحل النزاعات الفردية
- **المطـلب الثالث**: الطبيعة القانونية لقرارات هيئات الحل الودي

▪ **المبحث الثاني**: اللــجوء إلى القضـاء وسلطته في رقابـة هذا التسريــح

- **المطلب الأول**: دور المحكمة في رقابة الشروط الموضوعية و الإجرائية لهذا التسريح
- **المطلب الثاني**: دور المحكمة في رقابة الحـقوق المترتبــة عن هــذا التسريـح
- **المطلب الثالث** : نتائـج الرقابــة القضــائية لتسريح لســبب اقتصادي

الخـــــاتــمــــة:

مــقــدمة :

عيش بلدان العالم تحولات الهامة في مختلف الميادين ، لاسيما في مجال علاقات العمل ، هذه التغييرات التي آدت إلى إيقاف التجربة الاشتراكية في أغلبية البلدان التي أخذت بها ، وانعكست آثارها على بلدان العالم الثالث لتتنقل من نظام اقتصادي يستند أساسا على الملكية العامة لوسائل الإنتاج في أطار الطابع التنظيمي لعلاقات العمل إلى نظام اقتصادي يقوم على اقتصاد السوق ، هذا التطور الذي طرأ على السياسة الاقتصادية للمجتمع واكبه من جهة أخرى تطورات تقنية وتكنولوجية في الميدان الصناعي أدى إلى ضرورة إيجاد آليات تتماشى والظروف الاقتصادية الجديدة من اجل استمرار المؤسسات في النشاط[1] وهو الآمر يستوجب معه ضبط إيقاع حركة قوى العمل البشرية مع مقتضيات الاقتصادية للمجتمعات ، وبذلك بدت سلطة رب العمل في إنهاء عقد العمل مظهرا خاصا وكأنها نتيجة لحق الملكية[2] يتحال من التزاماته تحت تغطية حماية مصالح المشروع فتسمح له باتخاذ إجراءات منها تقليص عدد العمال بتسريحهم. والجزائر على غرار باقي التشريعات العالمية لجأت إلى تنظيم هذا النوع من التسريح بعد التحفظ الذي كان سائدا حول هذا الموضوع في ظل النظام الاشتراكي وصعوبة التحول في السنوات الأخيرة إلى اقتصاد السوق ، فصدرالآمر31/75 المتعلق بعلاقات العمل الفردية في القطاع الخاص ليتناول هذا النوع من التسريح بعبارة " التسريح الجماعي " ولكن أحكامه لم تعرف تطبيقا أمام غياب قاعدة اقتصادية لاسيما وان النظام الاقتصادي والسياسي و الاجتماعي آنذاك أعطى اهتماما اكبر للجانب الاجتماعي على الاقتصادي(بتشغيل عدد كبير من العمال) واعتبر المؤسسة أداة تشغيل وامتصاص البطالة ثم أداة لضمان التنمية المستمرة ووسيلة مفضلة لتراكم المال .

ثم حاول المشرع و دائما في إطار تطبيق الفكر الاشتراكي وتوحيد أنظمة الاستخدام والتشغيل فأصدر القانون 12/78المؤرخ في 15 آوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي للعمال وشمل ميدان تطبيقه سائر الأعوان بمختلف فئاتهم ومختلف المؤسسات والقطاعات العام والخاص وتلي هذا القانون نصوص تطبيقية أخرى أهمها المرسوم 302/82 والذي تطلب في مادتيه 52 ، 56 منه ضرورة الحصول على الرخصة الإدارية من مفتش العمل على غرار التشريع الفرنسي, وهكذا من خلال هذه النصوص حاول المشرع ضبط الإطار القانوني لتسريح ولكنه رغم ذلك اتسم بنقص التنظيم الأمر الذي كان يجب تداركه وخاصة بعد انهيار النظام الاشتراكي وبالخصوص بعد الأزمة الاقتصادية التي عرفتها البلاد والتي انتهجت على آثرها الحكومة سياسية التقشف فعرف تدنى للقدرة الشرائية للمواطنين نتيجة تجميد الأجور وكان السبب في ذلك ما يعرف بحوادث 8 أكتوبر 1988 ولذلك حاولت الحكومة من جديد تبنى إصلاحات هيكلية وتنظيم للاقتصاد الوطني ضمانا لسيره المتناسق وفقا لمقتضيات تكنولوجية حديثة ، وهذه الإصلاحات مست بشكل خاص المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي باعتبارها العمود الرئيسي للاقتصادي في أية دولة.

1) رشيد واضح ـ علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ـ دار هومة، ط 2003 ـ ص05
2) حسين عبد الرحمان قدوس ـ إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية ـ مكتبة الجلاء بالمنصورة ـ الطبعة العربية الحديثة 1873 ص 3، 4.

و أول تدخل للمشرع أعاد بموجبه النظر في المركز القانوني لهذه المؤسسات كان بإصداره القانون رقم 01/88 المؤرخ في1988/01/12 المتضمن القانون التوجيهي المؤسسات العمومية ثم تلاه القانون 02/88 المؤرخ في 1988/01/12 المتعلق بالتخطيط وبعدها القانون 04/88 المؤرخ في 1988/01/12 المعدل للقانوني التجاري. وانه كان لهذا التحول و الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها البلاد والرامية إلى تكريس اقتصاد السوق والتطورات السياسية التي جسدها الدستور 1989 الصادر في 1989/02/4 والذي كرس من الديمقراطية و الإصلاحات الشاملة في النظام الجزائري وتكييف علاقات العمل بما يتجاوب والخصائص العامة التي تسود هذا القطاع الخاص وهي الاستقلالية والمتاجرة.

و إن أولى النصوص التي مستها هذه التغييرات عند توجه إلى اقتصاد السوق هي تشريعات العمل، فحاول بذلك المشرع خلق توازنات جديدة في علاقات العمل بغية إعطاء أرباب العمل إمكانية تنظيم نشاطهم بأكثر مرونة مع مراعاة الجانب الاجتماعي الذي يخص العامل وكان المنعرج الحاسم لذلك صدور القانون 11/90 الذي ألغى القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ في 05 أوت 1978 ثم تلي هذا القانون صدور تشريعات منظمة له كالمرسوم التشريعي رقم 94 ـ 09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إدارية وهذه التحولات المسجلة في تنظيم علاقات العمل مست بشكل كبير إنهاء علاقة العمل بإرادة منفردة فنجده اقر للمستخدم سلطة إنهاء العقد الغير محدد المدة لأسباب اقتصادية اللاإرادية. وقد عبر عنه القانون 90-11 السالف الذكر بعبارة التسريح للتقليل من عدد العمال ثم صدر المرسوم التشريعي 94 ـ 09 و لأول مرة استعمل عبارة " فقدان العمل لأسباب إدارية " ولو أنها تسمية غير دقيقة كما سوف نرى من خلال دراستنا، وبهذا نلاحظ الاهتمام الذي أولاه المشرع لهذه النوع من التسريح , فنجده قد أورد شروط إجرائية و التي تعتبر كقيود على سلطة رب العمل كضرورة إعداد ووضع المخطط الاجتماعي ,والتفاوض بشأنه مع ممثلي العمال وغيرها من الإجراءات وشروط أخرى موضوعية تنحصر في السبب الاقتصادي, كما نظم جملة من الضمانات والحقوق للعمال المسرحين كالإحالة على التقاعد،و لكن ما يأخذ على هذه المعالجة التشريعية كما سوف نرى انه يشوبها الكثير من العيوب لاسيما في نطاق تحديد مفهوم السبب الاقتصادي، مما قد يفتح المجال لتعسف المستخدمين خصوصا مع تقاص الدور الرقابي لمفتشة العمل في تنفيذ هذا النوع من التسريح نتيجة إلغاء الترخيص الإداري المسبق بموجب القانون 90-11 مثلما فعل المشرع الفرنسي ،و معنى هذا أنه لم يبق من الضمانات الحامية لحقوق العمال إلا الرقابة القضائية وهو الأمر الذي يجعل لهذا الموضوع أهمية بالغة بالنسبة للقضاء ليس فقط لكونه الجهة الوحيدة المخولة بالرقابة على سلطة المستخدمين في التسريح الاقتصادي و إنما لقصور المعالجة التشريعية و عجزها عن تحديد المفاهيم و الإجراءات بدقة ،وقد أثقل هذا القصور كاهل القاضي الاجتماعي في رقابة مدى جدية السبب الاقتصادي ،ومدى احترام المستخدم للإجراءات الإلزامية السابقة عن التسريح أو اللاحقة عليه ،وإن رقابة القاضي في هذا الصدد تظهر من خلال تقريره لجزاءات في حالة معاينته لمخالفات سواء للقواعد الموضوعية أو الإجرائية،ولكن ما هو نوع هذا الجزاء ؟وما هو النص الذي يستند عليه، أهو نص المادة 73-1/04 أم نص آخر؟ وإذا اعتمد على نص المادة 73-01/04 فما هو الجزاء الذي قرره هذا النص؟أهو إلغاء قرار التسريح فقط أم يتوجب الحكم بإلزام المستخدم بإعادة إدماج العامل في منصب عمله ؟وكيف يتم تقدير التعويض المذكور في المادة؟هذه الإشكاليات يستوجب لمعالجتها اعتماد منهجية تحليلية للنصوص القانونية بغية استنتاج و استنباط الأحكام المتعلقة بالتسريح الاقتصادي بما يكشف عن تنظيمه القانوني فنبرز أوجه القصور فيه و الكشف

عن دور القضاء في معالجتها و المقارنة بما عليه الوضع في التطبيق القضائي للكشف عن مدى استجابة القضاء للشروط و الضوابط القانونية بصورة سليمة تكفل تفعيل دور الهيئات المستخدمة من جهة و حماية حقوق العمال من جهة أخرى.

و بالاستناد إلى ذلك فسوف نتناول هذا الموضوع من زاويتين:الأولى تتعلق بالتنظيم القانوني المؤطر للتسريح الاقتصادي (الفصل الأول) وهو ما نعالج فيه ماهية التسريح الاقتصادي(المبحث الأول) و آثار هذا التسريح(المبحث الثاني).

و الزاوية الثانية تتعلق بالمنازعات المتعلقة بهذا التسريح و طرق حلها(الفصل الثاني)وهو ما نفصل فيه الطرق الودية لحل النزاعات (المبحث الأول)ثم الطرق القضائية(المبحث الثاني)

الـفـصـل الأول: التنظيم القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية.

يحدث أن تلتقي المؤسسة الاقتصادية أو المشروع الاقتصادي بظروف خارجة عن إرادة المستخدم تستدعي منه إنهاء علاقة العمل فهنا ورغبة منه في إنقاذ مؤسسته أو مشروعه يلجأ إلى تسريح عدد من العمال في إطار ضوابط وإجراءات محددة ضمانا لحقوق العمال خاصة لما يمثله هذا الإجراء من انعكاسات اجتماعية لاسيما في مجتمعات تتهددها أخطار البطالة.

لذلك تبنت الدول سياسة تشريعية ترتكز في المقام الأول على أحكام تفرض رقابة على هذا النوع من الإنهاء والبحث إن كان خفض حجم قوة العمل يعد ضرورة تفرضها الاعتبارات التي تتصل بحسن سير النشاط داخل المنشأة, وتعد فرنسا من أوائل الدول التي اهتمت به وسايرت مختلف تطوراته تماشيا والتقلبات الاقتصادية والسياسية التي مرت بها,زد إلى ذلك ما عرفته من تطورات تقنية وتكنولوجيا في الميدان الصناعي .

أما الجزائر وباعتبارها حديثة العهد بالاستقلال مثل بقية دول العالم الثالث فقد سايرت هذه الظاهرة تماشيا وظروفها الاقتصادية والسياسية فبعدما نصت على التسريح لأسباب اقتصادية دون تطبيقه في النظام الاشتراكي الذي ساير فترة ما بعد الاستقلال إلى غاية سنة 1988 والتي تعتبر المنعرج في دخول الجزائر في اقتصاد السوق الشيء الذي فرض عليها ضرورة سن تشريعات تتلاءم والظروف المستجدة وعلى وجه الخصوص منح الاستقلالية للمؤسسات الاقتصادية ,وان هذه التحولات الجذرية جعلت مؤسساتنا الاقتصادية تعاني العديد من المشاكل المالية رغم المحاولات العديدة المتخذة من طرف الدولة قصد إنعاشها والتي فشلت جلها مما دفع بهذه المؤسسات إلى اتخاذ إجراءات عديدة لمسايرة الوضعية الاقتصادية الجديدة ألا وهي تقليص من عدد العمال عن طريق التسريح الاقتصادي ولكن في إطار تشريعات منظمة له ،حاول المشرع من خلالها خلق توازن في علاقة العمل بغية إعطاء أرباب العمل إمكانية تنظيم نشاطهم بأكثر مرونة مع مراعاة الجانب الاجتماعي للعامل وكان الحاسم لخلق هذا التوازن هو القانون 11/90الذي الغى القانون12/78ثم تلاه مراسيم تشريعية هدفها الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة اللاإرادية وسنحاول من خلال هذا الفصل التطرق بالبحث والدراسة إلى تحديد مفهوم هذا الإجراء , إظهار أنواعه و تحديد شروطه التي تعتبر جملة من القيود التي ترد علي سلطة المستخدم في الإنهاء ضمان لعدم تعسفه,هذه القيود منها ما هو موضوعي المتمثلة في قيد واحد وهو السبب الاقتصادي ومنها ما هو إجرائي كإعداد خطة اجتماعية والتشاور حول مضمونها مع ممثلي العمال وغيرها من الإجراءات التي سوف تكون محل دراستنا ثم نعرج في الأخير إلى دراسة أهم الضمانات المخولة للعمال المسرحين تخفيفا عليهم من وطأة البطالة .

المبحث الأول: ماهية التسريح لأسباب اقتصادية.

من خلال هذا المبحث نتطرق إلى تحديد مفهوم التسريح لسبب الاقتصادي من خلال البحث عن المقصود لكلا من العبارتين التسريح و السبب الاقتصادي، ثم أنواعه و أخيرا الشروط الإجرائية و الموضوعية التي يلتزم بها المستخدم قبل تنفيذه هذا الإجراء.

المطلب الأول: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية.

لقد استمر العمل بالتشريع الفرنسي باستثناء ما يمس السيادة الوطنية تطبيقا للقانون 157/62 المؤرخ في 1962/12/31[1], و أول قانون استخدام صدر في الجزائر المستقلة هو قانون 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ولم يشر في أحكامه إلى التسريح لسبب اقتصادي كصورة من صور إنهاء علاقة العمل بل اكتفى بان نص في المادة 69 منه على انه " لا يمكن أن يجرى تسريح الموظفين خارج الحالات المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي إلا بمقتضي قوانين تنص على إلغاء الإطارات ". وقد جسد هذا الأمر فكرة أن العلاقة التي تربط الموظف بالدولة هي علاقة تنظيمية تتسم بالاستقرار و عليه فلم يظهر هذا المصطلح إلا في نصوص لاحقة هي الأمر 75 –31 المتعلق بعلاقات العمل الفردية في القطاع الخاص ثم القانون 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل و المراسيم التطبيقية له.

فنجد الأمر 75-31 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص و تضمن القسم الثالث منه بعنوان انتهاء علاقة العمل في المادة 3/32 منه " تنقطع علاقة العمل ضمن شروط هذا الأمر كما يلي...التسريح الجماعي " وجاءت الفقرة الرابعة من القسم الثالث تحت عنوان التسريح الجماعي لتنص المادة 39 منه على الآتي " عندما تتعرض المؤسسة لخفض النشاط يتطلب تقليل عدد المستخدمين أو إجراء تعديلات تكنولوجية هامة أو إعادة تحويل الإنتاج يجوز لها القيام بالتسريح الجماعي لكل مستخدميها أو جزء منهم ضمن الشروط..." كما استعملت المادة 40 منه عبارة "التسريح الجماعي ".و من كل هذا نلمس حداثة هذا المفهوم زمنا و قانونا، فلم ينص عليه في الأمر 66-133 المتعلق بالوظيفة العمومية في حين صدر الأمر 75-31 فقصره على علاقات العمل في القطاع الخاص مستبعدا القطاع العام و كما نلاحظ أن مشرعنا الجزائري لما استعمل عبارة "التسريح الجماعي "استعان كثيرا بالقانون الفرنسي المؤرخ في 1975/01/03 المتعلق بالتسريحات لأسباب اقتصادية الفردية منها و الجماعية، أما بموجب القانون 78-12 المؤرخ في 1978/08/15 فقد أحدث تغييرا جذريا في قانون الاستخدام فخص مواده 06/92 ، 01/94 و 03 ، 95 ،96 لتسريح لسبب اقتصادي، و عليه نصت المادة 92 /06 عبارة " التسريح لتخفيض عدد العمال" ووردت نفس العبارة المواد 94،95، 96 منه، هكذا تغير المصطلح المستعمل في الأمر 75-31 من عبارة "التسريح الجماعي" إلى عبارة "التسريح لتخفيض عدد المستخدمين"، و إن هذه الصورة من الإنهاء تخص علاقة العمل في القطاع الخاص أساسا، ذلك أنه

1) القانون 62 –157 المؤرخ في 1962/12/31 المتضمن تمديد العمل بالتشريع الساري المفعول لغاية 31 /1962/12

بالنسبة للقطاع العام فقد أشارت المادة 10 منه على أن الدولة تؤمن الاستقرار و الأمن في العمل لجميع العمال (و إن كان ذلك يبدو و عدا غير صحيح عمليا خاصة و أن المادة 02 من المرسوم التشريعي 94-09 التي نصت على إمكانية تمديد أحكامه المتعلقة بالتسريح الاقتصادي إلى إجراء المؤسسات و الإدارات العمومية).

ثم صدر القانون رقم 82- 06 و المرسوم 82 – 302 التي جاءت لتطبيق أحكام القانون الأساسي للعامل فخص المرسوم 82-302 فصلا كاملا لموضوع التسريح للتقليل من عدد المستخدمين، ثم جاء القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و لم تتضمن أحكامه صور الإنهاء و بالتالي لم يتعرض للتسريح لسبب اقتصادي و نفس الآمر بالنسبة للقانون 90 –03 المتعلق بمتفشية العمل و كذا القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، و بعد شهرين من صدور هذه القوانين الثلاثية صدر قانون رابع يخص علاقات العمل هو القانون 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 الذي خص الفرع الثالث منه لإنهاء علاقة العمل فنصت المادة 66 منه " تنتهي علاقة العمل في الحالات...التسريح للتقليل من عدد العمال".

ثم اكتمل المسار التشريعي بصدور المرسوم 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية مستعملا عبارة " فقدان العمل لأسباب اقتصادية" و إن هذا الاستعمال تنقصه الدقة في التعبير، فعبارة "فقدان العمل بصفة لا إرادية " عبارة زائدة ويكفي التنصيص بعبارة "فقدان العمل لأسباب اقتصادية " أو بدقة أكثر "التسريح لسبب اقتصادي " لأن في كلمة التسريح مرونة وخفة مقارن مع كلمة عزل و فقدان و إن كانت كلها تؤدي إلى معنى الإنهاء، ثم إن كلمة " بصفة لا إرادية " لا تجسد إحدى خصائص كلمة التسريح كما سنرى أثناء تعريفنا للتسريح الذي يتم بإرادة صاحب العمل ، فهناك إرادة موجودة تتجسد في من له سلطة الإنهاء و الحكم الوحيد في تقدير وجود السبب الاقتصادي ، إذا كان من الأحسن استعمال عبارة " التسريح لسبب اقتصادي " لكونه يتوقف كليا على مبادرة صاحب العمل من خلال إعداده للمخطط الاجتماعي و غير ذلك من الإجراءات كما سوف نوضح لاحقا و بهذا نكون قد أعطينا لمحة وجيزة عن كيفية ظهور مفهوم التسريح الاقتصادي لنتطرق إلى تعريفه من خلال تعريف كل من كلمة التسريح و السبب الاقتصادي .

الفرع الأول: تعريف التسريح.

إن كلمة التسريح من الناحية اللغوية تفيد الحاجز الفاصل بين الشيئين[1] ، فنجد الفعل licencier يقابله في اللغة العربية فعل فصل أو سرح و هي كلمة تدل على حدوث عملية الفصل أو التسريح المتجرد من البواعث التأديبية، أما اصطلاحا فهو "ذلك العمل الانفرادي بموجبه يبدي صاحب العمل إرادته لإنهاء عقد العمل الغير محدد المدة "[2]

من هذا التعريف نستنتج أن التسريح يأخذ الطابع الانفرادي أي بمبادرة صاحب العمل و لا يتوقف صحته على قبول العامل، و إن هذا الإجراء يخص فقط العقود الغير محددة المدة بعيدا عن العقود المحددة المدة وبفترات التجربة التي تتأكد من خلالها كفاءات الشخص وتفرضها الحاجة العملية.

1) عبد الرحمان قدوس إنهاء علاقة العمل لسباب اقتصادية جامعة منصورة - طبعة العربية الحديثة 1873 ص15،16
2) وهيب عياد سلامة - الفصل غير التأديبي ورقابة القضاء - رسالة قبل درجة دكتوراه دولة في الحقوق - القاهرة ص 15، 16

الفرع الثاني: تعريف السبب الاقتصادي

إن مفهوم السبب الاقتصادي ظهر للأول مرة في القطاع الإداري الفرنسي وهو بصدد تطبيق الأمر المؤرخ في 1945/05/24 المتضمن رقابة الشغل والذي تطلب ضرورة الحصول على رخصة أدارية مسبقة لأي تسريح اقتصادي.

وأن هذا السبب لم يعرف في بداية أمره وإنما قدمت له أمثلة اعتبرت حالات لسبب اقتصادي وذلك إلى أن تدخل المشرع الفرنسي سنة 1989 فعرفه تعريفا قانونيا فنص بموجب المادة1-L321 "يشكل تسريحا لسبب اقتصادي ذلك التسريح الذي قام به صاحب العمل لسبب أو لعدة أسباب غير لصيقة بشخص العامل والناجم عن إلغاء الوظيفة أو تحويلها أو نتيجة لتعديلات جوهرية لعقد العمل المترتبة خاصة عن المشاكل الاقتصادية أو التحولات التكنولوجية".

أما المشرع الجزائري فأنه استعمل عبارة "إلغاء الإطارات" في المادة 69من أمر 66-133 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية وقصد منها إلغاء الوظيفة, وعدد الأمر 75-31 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص في المادة 39منه بعض حالات السبب الاقتصادي فذكر: خفض النشاط، إجراء تعديلات تكنولوجية هامة، إعادة تحويل الإنتاج...، ثم صدر القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978 فحددت المادة 92 منه صور انتهاء علاقة العمل وذكرت التسريح لتخفيض عدد المستخدمين ولم تقدم حالات عنها وحتى القوانين المطبقة له، كما لم يقدم القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل أمثلة عن حالات السبب الاقتصادي فنجد نص المادة96 منه تنص "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية " كما جاءت المادة 66 بنصها "تنهي علاقة العمل بالتسريح لتقليص من عدد العمال".

وهكذا يتبين لنا أن المشرع الجزائري أهتم بالنتيجة المتمثلة في التقليص من عدد العمال وأغفل بالتعرض لمفهوم السبب اقتصادي مكتفيا بعض الإجراءات والتدابير الوقائية التي يلتزم بها صاحب العمل قبل أي تقليص لعدد العمال ضمانا لحقوقهم المادية والقانونية وما يفسر هذا الموقف هو حداثة هذه القوانين في الجزائر ونقص الخبرة وكما قد يفسر أيضا بإعطاء الحرية للأرباب العمل في ضل التحولات الاقتصادية التي تعرفها البلاد والذي من شانه دفع عجلة التطور وإعطاء أكثر ديناميكية للاقتصاد على غرار المشرع الفرنسي الذي ضبط تعريف السبب الاقتصادي من خلال المادة1-L321 معتمدا على معيارين اثنين نتطرق إليهما كالآتي :

أولا : المعيار المتعلق بشخص العامل .

إن المعيار المتعلق بشخص يتصف بالمعيار السلبي، فيجب لتكييف التسريح على انه اقتصادي لا بد أن يكون السبب غير لصيق بشخص العامل فيكون أجنبيا عنه و بأعمال هذا المعيار نستبعد السبب التأديبي المرض المستمر، عامل السن، عدم الكفاءة المهنية والبدنية... الخ وبالتالي فالإنهاء يثبت لأسباب ترتبط بسير النشاط داخل المنشاة وان هذا المعيار منتقد لاسيما وانه تعريف بالسلب فلا يكون جامعا مانعا.

ثانيا : المعيار المتعلق بالوظيفة .

قد تعترض نشاط المؤسسة لصعوبات اقتصادية تدفعها حتما للجوء إلى التقليص من عدد عمالها حفاظا على بقائها دخل سوق المنافسة, وعليه يلجا المستخدم إلى إلغاء بعض المناصب التي لا يراها ضرورية أو يعيد النظر في عقود العمل فيعدلها رغبة منه في إعادة هيكلة المؤسسة تجنبا لخسارة المؤسسة أو إفلاسها في حالة تفاقم الوضع المالي، فيصبح التعديل جوهريا للعقد المبرم بين كل من المستخدم والعامل وقد اتفق الفقه أن إلغاء الوظيفة يتسع من حيث مفهومه ليمتد إلى حالات التعديل الجوهري. وإن المشرع الفرنسي قد أخذ بكلا المعيارين لتكييف السبب الاقتصادي على خلاف المشرع الجزائري الذي ترك الغموض في تحديد المفهوم القانوني و الأسس المعتمد عليها في تعريف هذا السبب لاسيما وانه الغى الرقابة الإدارية لمفتشية العمل حول السبب الاقتصادي فنتسأل هل اتجهت إرادة المشرع إلى إطلاق سلطة المستخدم في نظام اقتصاد السوق ونكون أمام تطبيق سياسة حكومة.

نفهم من كل مما سبق أن السبب الاقتصادي يجب أن يرتبط بالشخص العامل ويكون هناك ارتباط بالمؤسسة المستخدمة أو بظروفها الخارجية (العرضية) أو الداخلية (الهيكلية) وسنتطرق إلى توضيح كل من هذه الأسباب:

I - الأسباب ذات الطبيعة العرضية :

تتمثل الأسباب الاقتصادية ذات طبيعة العرضية في ظروف خارجية تتصل بالمحيط الاقتصادي وتكون لها انعكاسات سلبية على سير نشاط المؤسسة وتشكل ضغوط على إرادة صاحب العمل، وفي هذا الإطار فان القضاء الفرنسي يرى انه إذا اجتمعت في الظرف الخارجي عناصر القوة القاهرة فإن عقد العمل لا يخضع للإحكام الخاصة بالإنهاء لسبب اقتصادي إذ أن تحقق القوة القاهرة يستدعي انقضاء العقد بالانفساخ.

وكما تتميز هذه الظروف كونها ظرفية وليس لها بعد زمني و تتمثل بصفة عامة في انخفاض الطلب على السلع والخدمات كأثر للمنافسة، ارتفاع معدلات التضخم كأثر للتطور التقني في مجال أساليب ووسائل الإنتاج أو في الصعوبات المالية، أو في ارتفاع أثمان المواد الأولية أو الأجور.

II- الأسباب الاقتصادية ذات الطبيعة الهيكلية.

إن إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية ذات طبيعة هيكلية يعد أثرا لإجراء مجسد لإرادة رب العمل في تغيير أو تعديل هيكل المنشاة إما لمواجهة الصعوبات الاقتصادية أو التقنية التي تعترض سير نشاط المؤسسة، وإما لتهيئة الوسائل التي تمكن من قدرة التكيف وظروف المنافسة الاقتصادية، وإما زيادة العائد الاقتصادي من خلال خفض الأعباء، وان السمة الأساسية لهذا النوع من الأسباب إنها تنتج وضع مستقر وثابت.

و قد يتصل التعديل الهيكلي بالهياكل الإدارية أو التقنية كغلق احد فروع المؤسسة أو التخصص في نوع معين من النشاط، إلغاء بعض المناصب ، كما قد تتصل بهيكلها القانوني أثر انتقال ملكيتها أو حالة الإدماج داخل مجموعة اقتصادية، ومهما يكن فان هذا التعديل مهما يكن لا يمكن أن يشكل في حد ذاته سببا اقتصاديا ذات طبيعة هيكلية، وعليه فالقاضي لا يمكن مراقبة شرعية التقليص بالنظر إلى التعديل، لكن أسباب التعديل التي تكون تكتسي الطابع الاقتصادي[1].

1) عبد الرحمان قدوس المرجع السابق ص 90 ، 130

وقد أكد الفقه أن مفهوم الأسباب الاقتصادية الهيكلية يتسم بالغموض و يصعب تمييزها عن الأسباب الاقتصادية الظرفية ذلك أنه يحدث أن تجري التعديلات الهيكلية و تؤدي إلى التسريحات مثال ذلك: انخفاض الكبير للطلبات، انخفاض النشاط، كما أن الأسباب الظرفية والهيكلية متتالية وتحدث في نفس الوقت[1].

وان إعادة الهيكلة تختلف من دولة إلى أخرى ومن وقت إلى أخر فتتأثر بالنظام السياسي الاقتصادي والاجتماعي القائم ,ففي الدول الرأسمالية يمكن النظر إليها كإعادة تنظيم، أما في الدول الاشتراكية التي انتهجت اقتصاد السوق وكذا دول العالم الثالث فيعتبر كإصلاح جذري لها وفي الجزائر"...حاولت السلطة السياسية في أطار النظام الاشتراكي معالجة الأوضاع في إطار إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية التابعة للدولة هيكليا ثم ماليا، هدفها بعث النشاط في القطاعين ومنحهما استقلالية الكبيرة إتجاه السلطة الوصية... "[2] وهكذا تظهر إعادة الهيكلة في الجزائر كإعادة تنظيم.

ومما جاء في قرار المحكمة العليا بتاريخ 1997/12/20 في قضيته (ب ر) ضد مدير المؤسسة الوطنية للصيد في أعالي البحار (ملف رقم 115729) ما يلي :

- فهرس مناصب العمل يرجع وضعه إلى سلطة المستخدم.
- إعادة هيكلة المؤسسة لا يحدث تغييرا في علاقة العمل .
- تعيين العامل في منصب عمل ناتج عن تلك العملية يدخل في التنظيم الموضوعي للعمل، ولا يدخل ضمن إطار التقليص من عدد العمال[3].

إن موقف المحكمة العليا لم يتغير، إذ اعتبرت إعادة الهيكلة تنظيم موضوعي للعمل و قررت تطبيق المواد 62 ، 63 ، 74 من القانون 11/90، و أنها تهدف إلى إعادة تنظيم الصناعات الهدف منها هو تحديث إجراءات التصنيع من خلال تجديد التجهيزات، لكن السير المالي وحده لا يؤدي إلى نجاح العملية فلا بد من تعبئة الرجال وتأهيلهم بتكوين كامل، فبإنتقال الجزائر إلى اقتصاد السوق تغيرت النظرة في إعادة الهيكلة، فجاء نص المادة 03 من المرسوم 94 ـ 269[4] المحدد لصلاحيات وزير إعادة الهيكلة الصناعية " .... الذي يمكنه أن يقترح كل إجراء تطهيري أو تنظيمي يساعد على تحقيق أهداف مجال إعادة الهيكلية الصناعية و المساهمة..." وخلاصة فان إعادة الهيكلية لم تبق مجرد تنظيم بل أصبحت شكلا جديدا لهيا كل جديدة.

وإن السؤال الذي يطرح في هذا الصدد هل يحتفظ العامل بمنصب عمله في حالة نقله إلى وحدة عمل أخرى التي قد يتغير فيها صاحب العمل ؟ الجواب جاء في نص المادة01/74 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حيث ذكرت: "أنه إذا حدث تغير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغير قائمة بين المستخدم الجديد و العمال " كما جاء قرار المحكمة العليا في 1997/12/20 "إن إعادة تنظيم الهيئة المستخدمة نتيجة إعادة هيكلتها لم تحدث أي تغيير في علاقة العمل، يبقى محتفظا بنفس الأجر، ويؤدي نفس

1) عبد الرحمان قدوس المرجع نفسه ص90, 104

2) سعيد بوشعير .النظام السياسي الجزائري.الطبعة الثانية دار الهدى –الجزائر-1993ص ص177,190.

3) قرار المحكمة العليا ـ الغرفة الاجتماعية ، منازعات,العمل والامراض المهنية,الجزء الثاني ,قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا 1997 ص ص164,168

4) المرسوم التنفيذي رقم 269/94 المؤرخ في07 سبتمبر 1994 يحدد صلاحيات وزير، اعادة الهيكلة، الصناعية والمساهمة رقم 58، المواد 4 إلى13

العمل الذي يمثل في المسؤولية عن الصيانة والذي يتغير هو حجم المصلحة أدمجت في مصلحة نتيجة تقليص حجم العتاد بعد إعادة الهيكلة ... "

وبهذا نكون قد عرفنا إجراء التسريح لأسباب اقتصادية من خلال تحديد المقصود من عبارتي التسريح والسبب الاقتصادي، هذا الأخير الذي يعتبر أساس التسريح والذي أغفل المشرع الجزائري عن تعريفه كما رأينا على خلاف المشرع الفرنسي الذي عرفه و نظمه في نوعين من التسريحات و هو ما سنوضحه في المطلب الموالي.

المطلب الثاني: أنواع التسريح لأسباب اقتصادية.

إن التشريعات الحديثة تقسم التسريح لأسباب اقتصادية إلى صورتين و هما: التسريح الفردي و الجماعي، فما هو تعريف كل منهما؟ و هل تناول التشريع الجزائري هذا التقسيم؟

الفرع الأول: التسريح الجماعي.

حسب التعريف المتفق عليه " أنه يعد تسريحا جماعيا عند فصل عاملين أو أكثر دفعة واحدة في فترة زمنية واحدة ولنفس الأسباب الاقتصادية.

وحسب ما جاء أيضا في تعريف الدكتور أحمية سليمان على "أنه فصل عاملين ومجموعة من العمال بسبب الصعوبات أو الضغوط الاقتصادية أو بسبب إعادة التنظيم الهيكلي في المؤسسة أو بسبب توقف النشاط و ذلك وفق جدول زمني محدد ومتلاحق أو دفعة واحدة" ويظهر من هذه التعاريف أن العبرة في تكييف التسريح على أنه جماعي لأسباب اقتصادية هو اشتراك العمال المسرحين في السبب وليس في العدد وعليه يخرج من نطاق هذا التصنيف فصل مجموعة من عمال لأسباب أخرى كان يكون سبب الانتهاء انتهاء مدة عقد العمل ارتكاب خطأ جسيم.

ومما يجدر الإشارة أن عبارة "**التسريح الجماعي لسبب اقتصادي**" ظهرت لأول مرة في القانون الفرنسي بموجب القانون 13فيفري 1973 و التعليمة الأوروبية المؤرخ في 1975/02/17 وبموجب القانون الفرنسي الصادر في 1975/01/03 استعمل العبارتين معا "التسريح الجماعي والفردي لسبب اقتصادي "

أما بالنسبة للقانون الجزائري فقد استعمل كل من العبارات "**التسريح الجماعي، التخفيض العددي، وفقدان العمل بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية** " فالمشرع قد استعمل كل هذه العبارات بدون تمييز على خلاف المشرع الفرنسي.

الفرع الثاني: التسريح الفردي

يعرف التشريع الفرنسي التسريح الفردي لسبب اقتصادي إذا حدث خلال فترة 30يوما من تاريخ أول تسريح وخص عاملا واحدا ولم يتبع بتسريحات عمال آخرين وكان طبعا لسبب غير متصل بشخص العامل[1]

و بهذا الصدد فقد اخذ المشرع الفرنسي بالمفهوم الواسع للسبب الاقتصادي، إذ يستطيع صاحب العمل اللجوء إلى التسريح الفردي كلما أراد إلغاء ذلك المنصب وتعويضه بالة تعمل بجهد اكبر وأسرع، ويفسر ذلك بنظامها

1) CAMAELYNK .Droit du travail le contrat du travail 10[eme] Edition Dalloz 1982 p485.

الليبرالي[1] . أما المشرع الجزائري لم ينص على التسريح الفردي بصفة مستقلة عن التسريح الجماعي بل نص على كليهما في عبارة واحدة فنجده نص في المادة 69 من القانون 90ـ11 المتعلق بعلاقات العمل "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية " و عليه لم يميز هذا النوع من التسريح بإجراءات تختلف عن التسريح الجماعي على خلاف التشريع الفرنسي الذي خصه بقواعد خاصة به سواء من حيث الإجراءات أو الرقابة.

وتشير انه سواء كان العامل قد سرح بطريقة فردية أو جماعية فله الحق في التعويض وهذا ما أشارت إليه المادة 22 من المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 1994/05/26 ،هذه المادة قد طبقت على عدة مؤسسات في الجزائر بعد قيامها بتسريح عمالها لأسباب اقتصادية نذكر منها مؤسسة الأشغال البناء بتيزي وزو التي سرحت ما يقارب 250 عاملا استفاد جزءا كبير منهم من التامين على البطالة .

المطلب الثالث: شروط التسريح لسبب اقتصادي.

لقد أحاطت التشريعات المختلفة عملية التسريح لسبب اقتصادي بمجموعة من الشروط تعتبر قيود وتدابير أولية يستوجب على صاحب العمل القيام بها كخطوة أولى قبل الانتقال إلى المرحلة التنفيذية، تتمثل في الشروط إجرائية وأخرى موضوعية ونتطرق إليها مبرزين موقف المشرع الجزائري والفرنسي في هذا الصدد.

الفرع الأول: الشروط الموضوعية للتسريح للأسباب اقتصادية.

لقد نصت الاتفاقية الدولية للعمل رقم 158 في مادتها (3/9) أنه "متى كان باعث الإنهاء يمكن في ضرورات سير النشاط داخل المؤسسة، يتعين على الجهات ذات الاختصاص التي تباشر رقابة سابقة أو لاحقة، تحديدها ما إذا كان الإنهاء يرجع حقيقة إلى ذلك الباعث، وتقرير ما إذا كانت هذه البواعث كافية لتبرير إنهاء علاقة العمل"[2]. نستشف من هذا التعريف الشروط الواجب توافرها في السبب نحاول تبيانها في النقاط الموالية:

أولا : الطابع الحقيقي للسبب الاقتصادي .

لقد ورد تعريف السبب الحقيقي من وزارة العمل الفرنسية في المناقشات البرلمانية التي سبقت التصويت والمصادقة على قانون 1973/07/13[3] و التي ترى "ضرورة أن يتصف سبب التسريح بالموضوعية، سواء اتصل بسلوك العامل أو قدرته على أداء العمل أم سير النشاط داخل المؤسسة ".

وقد ذهب جانب من الفقه لتفسير الموضوعية بأنها "ضرورة وجود مظاهرة خارجية تدل على الباعث بحيث تسمح للقاضي التحقق منه".

1) مصطفى عبد الحميد عدوي الاستقالة واتفاقات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل المحدد المدة كلية الحقوق، تونس 1990 ص100
2) عبد الرحمان قدوس، المرجع السابق، ص 142.
3) قانون 1973/07/13المتعلق بالعمل(L122-14-2، L122-14-3)

وعليه فانه لكي يكون سبب حقيقيا لا بد أن يكون مبنيا على وقائع حقيقية ثابتة تمكن تكييفها قانونا على أنها أسباب اقتصادية في وثيقة التسريح، لذلك يؤكد المشرع الفرنسي في كل مرة على ضرورة توافر السبب الحقيقي للتسريح و إلا اعتبر قرار صاحب العمل مشوبا بعدم المشروعية.

أما بالنسبة للتشريع الجزائري فانه نجده نص في المادة 69 من القانون 11/90 على أنه "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إن بررت لذلك أسباب اقتصادية "فنلاحظ المفهوم العام الذي تبناه المشرع الجزائري لسبب التسريح ومنه يستطيع رب العمل الإدعاء بما يراه سببا اقتصاديا يهدف من وراءه تقليص عدد العمال الشيء الذي يخلق مشاكل عديدة مع العمال حول وجود السبب من عدمه وهذا يفسر بسبب نقص التجربة في هذا الميدان الحساس الذي لم يكن منظم في القوانين السابقة.

ثانيا : الطابع الجدي للسبب الاقتصادي .

يعتبر السبب الجدي شرطا ضروريا لقانونية التسريح , وقد اجتهد الفقه بالقول إن جدية السبب الاقتصادي تظهر من ضرورة تطابق الوضعية الاقتصادية التي يدعيها صاحب العمل (أي الصعوبات الاقتصادية تغييرات تكنولوجية أو إعادة الهيكلية) وتأثيرها على العمل، بعبارة أخرى أن إنهاء علاقة العمل إجراء ضروري لكفالة حسن سير النشاط الذي تقوم به المؤسسة في مجال اقتصادها.

وقد أشارت الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا إلى عبارة "**جدي**" في قرار أصدرته سنة 1998 دون أن تبين معناه و مما جاء في حيثياته "...حيث أن القاضي قرر أن الصعوبات الاقتصادية التي يدعيها العامل لا تبرر تسريح العاملة فيجب أن يكون السبب **جديا**"[1] .

في أخير نقول أنه إذا كان المشرع الفرنسي قد ذكر السبب اقتصادي كعامل لإنهاء عقد العمل الغير محدد المدة وقدم صفات هذا السبب كونه حقيقيا وجديا فان المشرع الجزائري اكتفى بالإشارة إلى ما سماه بالدوافع أو أسباب الاقتصادية، إن هذا المسلك يترك فراغ في النصوص يجب تداركه والذي من شانه يشكل خطر على وضعية العمال أثناء تنفيذ التسريح.

الفرع الثاني: الشروط الإجرائية للتسريح الاقتصادي.

نظرا للطبيعة الخاصة لعملية التسريح لأسباب اقتصادية الذي أحاطته التشريعات ومن بينها الجزائر ببعض القيود التي يستوجب على صاحب العمل القيام بها ,فتفرض عليه هذه القواعد من الناحية الإجرائية إعداد ووضع مخطط اجتماعي ,التشاور مع ممثلي العمال وكذا إعلام السلطة الإدارية المتمثلة في مفتشية العمل هذا من جهة، ومن جهة أخرى يفرض عليه الاحتكام إلى معاير و مقاييس في اختيار العمال الذين يمسهم هذا التسريح نتعرض إليها.

1) قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية رقم 165 ـ 994 المؤرخ في 12 ماي 1998 محلة قضائية عدد 04 عن قسم المستندات و النشر1998.

أولا : الشروط الأساسية العامة .

تنحصر هذه الشروط في إعداد المخطط الاجتماعي، التشاور حول مضمون المخطط مع ممثلي العمال، و إعلام السلطة الإدارية.

I- اعداد المخطط الاجتماعي.

لقد ظهرت الخطة الاجتماعية لأول مرة في فرنسا ضمن المبادئ العامة التي أدخلت في الاتفاق المهني الوطني حول حماية التشغيل الصادر في 1974/11/21، و قد ظهر مصطلح الخطة الاجتماعية إلا مؤخرا من خلال القانون 1989/08/02[1] ، أما المشرع الجزائري فلم يعرف الخطة الاجتماعية إلا بفضل المرسوم التشريعي 09/94 [2(2)] المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، واستعمل مصطلح " الجانب الاجتماعي " ترجمة عن المصطلح الفرنسي " Plan social "، فاشترط على هيئة مستخدمة لأكثر من 09 أجراء نتيجة إلى تقليص عدد العمال عن طريق التسريح أن تضع ترتيبات خاصة لحماية العمال المعنيين لتفادي التسريح وهذا باستنفاد كافة الطرق التي تساعدها على اجتياز أزمتها ، وعليه فان المشرع لم يعرف الخطة الاجتماعية ، بل اكتفى فقط بذكر التزام صاحب العمل بوضع وتهيئة خطة اجتماعية قصد وضعها حيز التشاور والتفاوض مع ممثلي العمال[3].

ويمكننا تعريف الخطة الاجتماعية على أنها عبارة "مجموعة من التدابير الواجب مراعاتها من صاحب العمل في تسريحه للعمال لأسباب اقتصادية و تهدف إلى تحقيق هدفين، الأول منه التقليص من عدد التسريحات، و الثاني التقليل من النتائج السلبية لمن يمسهم التسريح"[4] والملاحظ على الجانب الاجتماعي انه جاء في مرحلتين لم يتطرق المرسوم إلى كيفيه تنظيمها وبالتالي يحدد التفاوض بين المستخدم وممثلي العمال كيفية تطبيق هاتين المرحلتين .

أما من حيث مدى إلزامية الجانب الاجتماعي فرغم وجود عبارة " يجب " التي تضمنتها المادة الخامسة، فان المستخدم غير ملزم باتخاذ كافة تدابير المرحلتين ونستشف ذلك من عبارات نص المادتين 07 و 08 "...يمكن إن تكون واحد أو مجموعة"، "...تشمل إحدى العمليتين أو كلاهما..." خلافا ما نص عليه قانون 75-31في مادته 39, والقانون78-12 والمراسيم التطبيقية له و التي نصت بعبارة "مراعيا الترتيب..." و منه كانت هذه القوانين تنص على إلزامية إتباع جميع التدابير في إعداد المخطط الاجتماعي، على خلاف ما هو منصوص عليه حاليا بموجب المرسوم 94-09 فيجوز اتخاذ تدبير فقط أو أكثر من ذلك مادام هذا الجانب سوف يعرض للتفاوض في ما بعد مع ممثلي العمال كما لا يوجد مانع من تبنني ترتيبات أخرى لها فعالية بالنسبة للمؤسسة المعنية كما سوف نرى لاحقا. وهكذا فإن اللجوء إلى المرحلة الأولى التي تسفر عن نتائج إيجابية يغني عن اللجوء إلى المرحلة الثانية.

---

1) Jean PELISSIER, Droit de l'emploi, Dalloz Paris 1999, P 475. 476.

2) المرسوم 09/94 المؤرخ في 94/05/26 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية .

3) المادة 05 من المرسوم 94-09السالف الذكر.

4) Gerard COUTURIER, droit du travail, les relations individuelles du travail. 3e Ed, presse universitaire de France, Paris 1996, P251.

المرحلة الأولى:

1- نظام التعويض لاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل.

إن المتمعن في هذا التدبير يمكنه توجيه ملاحظة هي: أن النظام التعويضي يقصد به كما هو معروف بمكونات الأجر الإضافية، أي التي تفوق الأجر القاعدي والمتعلقة بتعويض العامل عن الظروف الاستثنائية للعمل، وقد نص عليها المشرع في تعريف مكونات الأجر ضمن الفقرة الثانية من المادة 81 من القانون 11/90 (مثل التعويض عن العمل المضر وعن الساعات الإضافية...) فإذا اكتفت المادة 07من المرسوم 94-09 بذكر عبارة "النظام التعويضي" فإننا نفهم أن نية المشرع قد إتجهت إلى ما سيتم تكييفه من طرف صاحب العمل وهو مكملات الأجر دون سواها، أي دون العلاوات إلا أنه ورغبة منه في تبيان المقصود بالنظام التعويضي أورد على سبيل المثال و التأكيد ما اعتبره نوعا من التعويضات وهو ما اسماه " العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل " وبهذه الإضافة يكون قد كرس خلطا بين مفهومي التعويضات والعلاوات فنجده في محاولة لإعطاء مثال عن التعويضات يورد العلاوات المرتبطة بنتائج العمل وهي في الحقيقة مكملات الأجر القاعدي ومختلفة عن التعويضات، ولكن هذا التدبير يبقى اقل خطورة من الموالي.

2 ـ إعادة دراسة أشكال مرتب العمل و مستوياته بما فيها مرتبات الإطارات المسيرة أو تجميد الترقية.

إن الهدف من هذين الإجراءين هو تخفيف الأعباء المالية، والإشكال الذي يطرح هو بشان تدبير إعادة دراسة الأجور فهو ليس بالأمر السهل، ولاسيما ونحن نعلم أن الأجر عنصر الأساسي في عقد العمل، فكيف يمكن التفاوض بشأنه وإلى أي مدى يمكن خفضه ؟ وهل يمكن أن ينزل دون قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ؟ فان افترضنا انه تم إبرام اتفاق يخفض من قيمة الأجور تحت ذلك الحد، فإننا نصطدم من جهة ببطلان هذا الاتفاق لمخالفته نص آمر ومن جهة ثانية قيام المسؤولية الجزائية لصاحب العمل، أما بالنسبة لإعادة تكييف أجور المسيرين ينبغي القول أن المرسوم 290/90 أشار إلى أن أجور هذه الفئة تكون محل تفاوض بينهم وبين المستخدم. وبالتالي لا تكون محل تفاوض بشأنها مع ممثلي العمال استنادا إلى المرسوم التنفيذي الذكور آنفا وعليه يصعب التصور أن تكون أجور الإطارات المسيرين محل تفاوض وكما يطرح التساؤل هل يمكن للمسير الذي مسه هذا التدبير منازعة احد طرفي حول الجانب الاجتماعي بسبب مراجعة مراتبه دون استشارته في الأمر؟

3 ـ تنظيم عملية التكوين التحويلي للإجراءات الضرورية لإعادة توزيع العمال.

يعتبر هذا الإجراء تمهيدي لإجراء آخر في المرحلة الثانية وهو إعادة توزيع العمال داخل المؤسسة أو خارجها، والملاحظ أن العامل الذي يستفيد من هذا النظام يتعرض بالضرورة إلى إجراء التقليص ذلك انه فقد منصب عمله الأصلي الذي تعاقد للعمل عليه، لكنه لا يتعرض للتسريح، ويستفيد من خلال التكوين على منصب آخر بعد أن تتم عملية إعادة التوزيع داخل المؤسسة نفسها في إطار نشاط جديد، أو خارجها بفعل تحويله إلى مؤسسة أخرى. و تنص المادة 70 من القانون 11/90 انه في حالة رفض العامل فانه يستفيد من التعويض عن التسريح من اجل تقليص العمال فالإشكال يطرح كيف للهيئات المعنية حساب هذا التعويض أمام سكوت المشرع، وهل يمكن الاتفاق على مقداره ؟

4 ـ إلغاء التدريجي للجوء للساعات الإضافية كون الساعات الإضافية تتطلب زيادة في الأجر لا يقل بأي حال من الأحوال عن 50 % من الأجر العادي للساعة، مما يشكل أعباء مالية على مؤسسته.

5 ـ إحالة العمال الذين بلغوا السن القانونية للتقاعد، و أولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق وسوف نشرح هذه النقطة في حينها.

6 ـ إدخال تقسيم العمل و العمل بالتوقيت الجزئي، فتقوم المؤسسة التي تمر بصعوبات مالية إلى إلغاء بعض مناصب الأنشطة، وهذا يترتب عنه إلغاء لبعض المناصب وخفض حجم العمال، وعليه فإذا أرادت الإبقاء على العمال الذين تم إلغاء مناصبهم فهي تلجأ إلى تقسيم العمل باللجوء إلى التوقيت الجزئي.

7 ـ عدم تجديد عقود محددة المدة، ونتساءل عن العلاقة التي يمكن أن توجد بين تفادي اللجوء إلى عملية التقليص، وبين عقود العمل المحددة المدة التي يخضع في نشأتها وانقضاءها إلى نظام مستقل ومرتبط بتوافر شروط وضمن حالات محددة على سبيل الحصر في القانون.

أما المرحلة الثانية: وهي التدابير التي تضمنتها المادتين 8، 09 من هذا القانون نذكرها كما يلي.

- تنظيم المستخدم عمليات إعادة التوزيع للأجراء المعنيين بالاتصال مع الفرع أو القطاع التابع له والمصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني.

- إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا اقتضى الأمر ذلك لصالح الأجراء المعينين بإعادة التوزيع.

كما نصت المادة 09 من المرسوم أنه يجب أن يتضمن الجانب الاجتماعي كذلك:

- تحديد المعايير والمقاييس التي ينبغي أن تسمح بتحديد الإجراء الذين يستفيدون من تدابير الحماية المنصوص عليها في أحكام هذا المرسوم.

- شروط إعداد القوائم الاسمية لأجراء الموزعين حسب أماكن العمل و كيفيتها عند الاقتضاء ويجب أن يستفيد هؤلاء من الإحالة على التقاعد، وقبول الإحالة على التقاعد المسبق، أداءات التأمين على البطالة وحرصا من المشرع على استنفاذ كل السبل التي من شانها أن توقف أو تقلل عملية التسريح فلم يكتف بالتدابير السابقة، بل عمل على منح تشجيعات وحوافز للمؤسسات التي تبدي استعدادات في الحفاظ على عمالها فجاءت نص في المادة 25 من نفس القانون أنه " يمكن لأي مستخدم يقوم بتنفيذ تدابير من شأنها تجنب اللجوء إلى تقليص عدد العمال أو تخفيضهم، أن يطلب مساعدات مالية كما ينص عليها هذا المرسوم التشريعي ".

وهي المساعدات التي تتمثل في:

- تخفيض أو إعفاء جبائي، أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية.

- إعانة في باب التحويل الجزئي لدورات والتكوين والتحويل وإنشاء نشاطات لصالح الأجراء المؤسسة في إطار اتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل وإدارته.

- منح الصندوق الوطني الترقية الشغل ضمانات الحصول على قروض تمويل استثمارات رفع طاقات الإنتاج و/ أو لإنشاء نشاطات جديدة.

كما يمكن أن تتمثل هذه المساعدات في تكفل الإدارة المحلية بدعم مجهودات المستخدم في إعماله للمحافظة على الشغل بـ : ـ توظيف الأجراء المسرحين .

- تنظيم ورشات عمل ذات منفعة عامة لصالح الأجراء المسرحين.
- مساعدة الأجراء المسرحين للحصول على عوامل الإنتاج ووسائل الضرورية لإنشاء نشاطات أخرى لحسابهم الخاص[1] ..

ومن خلال هذه المادة نلمس رغبة الدولة في المساعدة ماليا في الحياة الاقتصادية ، وعلى مستوى ولاية تيزي وزو فإننا نخص بالذكر المؤسسات في ميدان الأشغال العمومية والبناء والسكن وهما مؤسسة الترقية للسكن العائلي (E .P.L.F) وكذا المؤسسة الوطنية للإنجازات الحديدية (GENI SIDER) اللتان استفادتا بانجازات أحياء جديدة المدرجة في مخططاتها الوطنية التنموية.

كما نلمس كذلك مساعدة الدولة بخلق مؤسسات صغيرة من العمال التابعين للمؤسسة وتتولى المؤسسة الأم منحهم مشاريع لمدة معينة من الزمن خمس سنوات مثلا، ثم يتم التكفل بشؤونهم لوحدهم. وهذا الإجراء بدأ تطبيقه في بعض المؤسسات نذكر منها المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز التي أصبحت لا تقوم بعملية تمديد الغاز و الكهرباء بل توكلها إلى مؤسسات صغيرة، كما أن مؤسسة النقل الحضري لبلدية تيزي وزو عرفت عمليات إشراك مجموعة من العمال في تمليك الحافلات واستغلالها وتقييم عوائدها فيما بينهم، غير أن هذا الحل لم يعمم، إذ رفض هذا الحل في مؤسسة أشغال البناء بتيزي وزو (E .T.T.O)[2].

وبعد أن رأينا مختلف التدابير والإجراءات الواجب على المستخدم احترامها قبل اللجوء إلى التسريح وتنظيمها في إطار مخطط اجتماعي ليطرح للتشاور والتفاوض أمام ممثلي العمال ولكن قبل أن ننتقل إلى هذه المرحلة لا بد لنا من دراسة تدبير آخر يلجأ إليه رب العمل لتفادي التسريحات الناجمة عن أزمة الاقتصادية للمؤسسة وهو ما يعرف بالذهاب الإرادي فما هو أساسه القانوني، طبيعته ومدى شرعيته القانونية محلها تساؤلات نحاول الإجابة عنها وما هو موقف المحكمة العليا من هذه الصورة من الإنهاء؟

- **الذهاب الإرادي :**

بداية نقول أن هذه الصورة لإنهاء علاقة العمل ظهرت بشان قضية " CRICKET " وقعت في أوت 1977 في فرنسا حيث تحصل العمال الذين يرغبون في الاستقالة مبلغ 30.000,00 فرنك فرنسي كمنحة اثر ذهابهم وابتداء من ذلك التاريخ عرف الذهاب عن طريق الحوار تطورا ونجاحا كبيرا .

وقد قبلت محكمة النقض صحة إنهاء هذه العلاقة برضا متبادل و اعتبرته في البداية تسريح لسبب اقتصادي مقنع ثم تراجعت عنه ولم تستطيع تكييفه واستقرت على شرعيته حتى ولو كان بدون أساس قانوني، أما بالنسبة لواقعنا فان المؤسسات الوطنية و الولائية فمنذ التسعينات أصبحت تعيش وضعيات خانقة وأزمة اقتصادية لم تستطيع مواجهتها الأمر الذي أدى بالمشرع إلى إصدار نصوص تشريعية لضبط هذه الوضعية ، لكن المستخدم إلى جانب هذه النصوص لجأ إلى إجراء الذهاب الإرادي نظير تعويض العامل عن سنوات الأقدمية والسؤال الذي يطرح هو ما هو طبيعة وأساس هذه الوضعية ؟ .

---

1) انظر المادة 26، 27 من القانون 09/94 من القانون السابق الذكر.
2) حل مؤسسة أشغال البناء بتيزي وزو جريدة الخبر الصادرة في 1998/02/10 ص 07.

في الواقع إن المشرع لم ينظم هذه الظاهرة كإجراء قانوني فقد داهمته الأوضاع الاقتصادية السيئة، ونص فقط بموجب المادة 70 من القانون 11/90 على بعض الوسائل من شانها التقليل من التسريحات كالإحالة على التقاعد، قبول الإحالة على التقاعد المسبق ولم ينص على طريقة الذهاب الإرادي، لكن الظروف الاقتصادية استحدثت هذه الظاهرة كوسيلة لجأ إليها المستخدم فأبرمت عدة اتفاقيات نظمت كيفية تطبيق هذا الإجراء و شروط الاستفادة من منحة التعويض ولكن ما نلاحظه على المشرع الجزائري فإننا نجده لمح إلى هذه الظاهرة في فحوى المادة 05 من المرسوم التشريعي 94-11 المتعلق بإنشاء منحة البطالة :"...أو الذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة أو ذهاب إرادي". وعليه انطلقت المحكمة العليا لقبول هذا النمط لإنهاء علاقة العمل الفردية من مبدأ و نصوص[1] .

1ـ المبدأ:

فهو أن للعمال في إنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة، فإذا استطاع أن يرفق ذلك بامتيازات مادية، فذلك يزيد حقه تدعيما.

2 ـ النصوص:

فإننا نعتبر المادة 70 الفقرة الأخيرة القانون 90 ـ 11 تمنح للعامل الحق في اختيار مقابل تسريحه في إطار التقليص وأخيرا فان المرسوم 94 ـ 09 والمؤرخ في 1994/05/26 يطبق على العمال المعرضين لفقدان عملهم بصفة غير إرادية في حين أن المادة 05 من المرسوم التشريعي 94 ـ 11 يستبعد من التأمين عن منحة البطالة العمال الذين يفقدون عملهم في إطار الذهاب الإرادي، وبما أنه يترتب عليه آثار خطيرة على العمال الأول منها فقدانه للعمل والثاني تجريده من الاستفادة من التامين على البطالة فان المحكمة العليا وقعت شروط في غياب شروط خاصة.

والشروط الأربعة هي :

1ـ أن تكون هناك حتمية تقليص.

2ـ أن يكون رضاء العامل سليم .

3ـ أن يكون قد مارس حقه بكل حرية، أي أن تكون له حرية الاختيار.

4ـ أن يكون الاتفاق الحاصل عن تفاوض حقيقي .

مع ملاحظة أن المحكمة العليا تفرق بين الذهاب الإرادي والإنهاء الرضائي لعلاقة العمل ويخص بالذهاب الإرادي الذهاب الحاصل عليه نتيجة تفاوض في إطار فردي، بينما توصف الإنهاء الجماعي لعلاقة العمل في إطار جماعي بالإنهاء الرضائي.

1) المجلة الجزائرية للعمل : عدد خاص 98/23 : نشر من طرف المعهد الوطني للعمل 1998 من طرف الأستاذ امحمد نصر الدين قوريشي ص 13 .

ثانيا :التشاور مع ممثلي العمال

يلتزم صاحب العمل طبقا لنص المادة 13 من الاتفاقية الدولية رقم 158 الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بإخطار ممثلي العمال أصحاب المصلحة بما اتجهت إرادته إلى اتخاذه من قرار وان يقدم لها في وقت ملائم كل المعلومات المتعلقة به ، مشتملة على بيان البواعث ذات الطبيعة الاقتصادية التقنية، الهيكلية، أو ما تماثلها التي تؤدي إلى إنهاء علاقات العمل و كذا تبيان عدد وأصناف العمال الذين سوف يمسهم وكذا الفترة الزمنية المرتقب أن يتم خلالها إجراؤه ، كما يلتزم أن تمنحهم الوقت الكاف لتبادل الرأي والتشاور حول الإجراءات التي تمكن اتخاذها لتجنب الإنهاء[1] .

إن هذا المبدأ أكرسه المشرع الجزائري في المادة العاشرة من المرسوم التشريعي 09/94 والتي تلزم المستخدم، أو ممثله القانوني بان يعرض محتوى الذي يشمل التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي بمجرد المصادقة عليها على لجنة المشاركة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة تعقد خصيصا لهذا الغرض، على أن يرفق الاستدعاء بوثيقة تتضمن محتوى الجانب الاجتماعي، ومع أن المشرع كرس مبدأ التشاور مع ممثلي العمال بشأن الجانب الاجتماعي إلا أنه لم يحدد له إجراءات خاصة بل أحال الأطراف إلى الأحكام العامة المنصوص عليها في القانون 02/90[2] والقانون 11/90.

وإن التشاور مع ممثلي العمال يتخذ شكلين هما: استشارة لجنة المشاركة ،التفاوض مع الهيئات النقابية التمثيلية فيعقد خصيصا لذاك اجتماعين منفصلين.[3]

I- استشارة لجنة المشاركة :

لقد أشارت المادة 94 من المرسوم 11/90 أنه من بين صلاحيات لجنة المشاركة إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بمشاريع إعادة الهيكلة الخاصة بالشغل كتخفيض مدة العمل، إعادة توزيع العمال وتقليص عددهم ، وحسب نفس المادة في فقرتها الأخيرة يجب على اللجنة أن تبدي رأيها في اجل أقصاه خمسة عشر يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب .

ولكي تقوم لجنة المشاركة بدورها في إبداء الرأي حول الجانب الاجتماعي ، فانه يجب على المستخدم تزويدها بجميع المعلومات، فهي لابد أن تتلقى بصورة دورية ومستمرة المعلومات حول الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية للمؤسسة المستخدمة[4]، ونتساءل في هذا الصدد هل أن مهلة خمسة عشر يوم كافية للاطلاع على مشروع تقليص من عدد العمال ولتكوين تصور حول حقيقة الأوضاع.

كذلك السؤال الذي يطرح هل للجنة المشاركة منازعة المستخدم حول إعلامها الذي يكون غير كافي أو المعلومات التي تتضمنها وثيقة الاستدعاء ؟ فالمشرع سكت عن الإجابة عن هذه التساؤلات على خلاف المشرع الفرنسي الذي أعطى الاختصاص لقاضي الأمور المستعجلة .

1) عبد الرحمان قدوس، المرجع السابق ص ص 170 . 172.
2) القانون 90 / 02 المؤرخ في 1990/02/6 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الاضراب
3) المادة 10من المرسوم التشريعي94-09 المرجع السابق .
4) المادة 94 من القانون 90/ 11المرجع السابق

كما أجاز القانون للجنة المشاركة الاستعانة بخبراء في المحاسبة غير تابعين للهيئة المستخدمة حتى يقدموا تقرير مالي حول وضع المؤسسة[1] .

في الأخير نقول انه رغم أهمية رأي لجنة المشاركة فانه يبقى مجرد رأي استشاري فقط[2] ومن حق رب العمل عدم الأخذ به لكن هذا لا يؤدي من التقليل من قيمته، كونه تعد ضمانة كبيرة لكفالة التعبير الأمثل عن مصلحة العمال في مواجهة المستخدم كما أن تدخلها بشكل يهيئ عناصر الإثبات التي سيتعين بها القاضي لمراقبة مشروعية إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية .

II ـ التفاوض من المستخدم والنقابات التمثيلية :

تنص المادة 11 من المرسوم التشريعي 09/94 على أن تنظيم و تأطير التفاوض مع الممثلين النقابيين للعمال حول مضمون الجانب الاجتماعي وتطبيقه يتم طبقا للأحكام القانونية المعمول بها لا سيما قانوني 02/90 والقانون 11/90، كما تشرط هذه المادة أن الطرف المفاوض كممثل للعمال يجب أن يكون مبدئيا منظمة نقابية تمثيلية، وفي حالة غياب المنظمات النقابية لها الصفة التمثيلية يقوم بتمثيل العمال ممثلون ينتخبهم هؤلاء حسب النسب المحددة في المادة 41 من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

وهكذا فان المستخدم يقوم باستدعاء أعضاء المنظمة النقابية أو الممثلين لنقابيين للعمال ومن المستخدمين ينتدبون لغرض للاجتماع حول محتوى الجانب الاجتماعي وشروط تنفيذه ويختتم التفاوض بتحرير محضر يوقع عليه الطرفان يثبت نقاط الاتفاق وعند الاقتضاء المسائل التي تكون محل تحفظ أو اختلاف، هذا الخلاف الذي يتفق الطرفان على حله، إما باللجوء إلى المصالحة أو الوساطة أو التحكيم إذا اقتضى الأمر ذلك وهو الامر الذي تنص عليه المادتان 11، 14 من المرسوم التشريعي 09/94.

نشير أن المشرع وضع التفاوض بين المستخدم وممثلي العمال قيدا على التصرفات الادارية في اللجوء إلى التقليص إلا لتكون محل رقابة مفتشية العمل التي الغيت بموجب القانون 90-11.

III- إعلام السلطة الإدارية:

لقد اعتبرت الرقابة الإدارية للتسريح لسبب اقتصادي في الفترة ما قبل 1990 في الجزائر رقابة سابقة فكان المشرع يشترط ضرورة الحصول على الرخصة الادارية بهدف الرقابة على وجود توازن بين الاعتبارات الاقتصادية والاعتبارات الاجتماعية.

ثم بدأت المرحلة الجديدة ابتداءا من سنة 1990 والغيت الرخصة الإدارية بموجب القانون 90 ـ 11 فتقلص دور مفتشية العمل، و عليه لم يصبح ملزما لرب العمل الذي يلجـأ الى التسريح الحصول على رخصة إدارية مسبقة كما كان عليه الأمر 75 ـ 31 والمرسوم 82 ـ 302 المطبق للقانون الأساسي للعامل وإنما طلب منه مجرد اخطار مفتشية العمل بمشروع التسريح للتحقق من سلامة الاجراءات خاصة الاجراءات المتعلقة باستشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال ومدى إلتزام صاحب العمل بترتيب التسريحات في إطار إعمال المخطط الاجتماعي وبذلك أصبح دور مفتش العمل يتعلق بالإعلام والتحري و ما يفسر هذا الإنقلاب هو الظروف السياسية

---

1) المادة 110من القانون 11/90 المرجع نفسه
2) انظر المادة 4/94 من القانون90-11

و الاقتصادية التي عمت الجزائر بدخولها اقتصاد السوق، وأصبح المستخدم هو صاحب السلطة في تقدير مصلحته بإدخال الآلات الميكانيكية والتكنولوجية وهذا مايؤدي حتما الى الغاء مناصب الشغل ، و اكد فقط المشرع الجزائري على ضرورة احترام المواد 69 ، 70 ، 71 من القانون 11/90 وكذا وفقا للمرسوم التشريعي 09/94 الزامية تبليغ مفتش العمل بقائمة العمال المعنيين بالتقليص وكذا الهيئات المكلفة بالضمان ضد البطالة وبضمان التقاعد المسبق[1]

أخيرا بعد أن يحترم وينفذ رب العمل كل هذه الاجراءات فإنه يلتزم من جهة أخرى بتبليغ كل عامل مسرح وبصفة فردية بهذا التسريح،و يذكر في وثيقة التسريح عن الاسباب الحقيقية و الجدية و إلا نكون أمام تسريح بدون أسباب .

ثالثا: معايير وشروط انتقاء العمال المعنيين بإنهاء علاقة العمل لسبب اقتصادي.

إن إنهاء علاقة العمل في اطار التسريح لسبب اقتصادي، يفترض كما رأينا عدم ارتباط بشخص العامل والا اعتبرناه تسريحا تأديبيا كارتكاب العامل لخطا جسيم، ومادام التسريح ذو سبب اقتصادي لا يرتبط بشخص العامل أو بسلوكه وقدرته وإنما بأسباب موضوعية ترتبط بسير النشاطات الاقتصادية داخل المؤسسة فانه من الممكن ان يؤدي الى ممارسات تعسفية وتمييز بين العمال لذلك تحتمت ضرورة خضوع الاختيار العمال المعنيين به الى ضوابط ومعايير موضوعية تفاديا للتجاوزات.

ولقد أشارت المادة 71 من القانون 11/90 إلى كيفيات تقليص من عدد العمال بعد استنفاد الوسائل على معايير من بينها : الأقدمية، الخبرة، والتأهيل لكل منصب، فهذه المعايير قد أوردها المشرع على سبيل المثال ولم ينص على غيرها في المرسوم التشريعي 09/94 وترك المجال للمستخدم كي يحدد المعايير والمقاييس التي ينبغي ان تسمح بتحديد العمال الذين يكونون محل عملية التقليص، وهذا في اطار المرحلة الثانية من الجانب الاجتماعي كما تنص المادة 09 من المرسوم التشريعي المذكور، وبالتالي اخضع تقدير هذه المعايير الى اجراءات التشاور مع ممثلي العمال، وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري في المراحل السابقة قام بتحديد هذه المعايير على سبيل الحصر، ويضع لها ترتيبا يجب على المستخدم احترامه عند اللجوء الى تسريح العمال في اطار عمليته التقليص، فالمادة 2/39 من الامر 31/75 تنص على أنه المستخدم وبعد حصوله على رخصة مفتش العمل ، وبعد الاتفاق مع ممثلي العمال فانه يباشر عملية التسريح مع احترام الترتيب الآتي:

- العمال الأقل أقدمية.
- العمال الذين لهم اقل عدد ممكن من الافراد تحت الكفالة.
- العمال اصحاب الاسبقية وهم العمال الذين يتمتعون بحماية قانونية خاصة لاسيما قدماء المجاهدين والمعاقون جسديا .

1) النظر المواد 5 ، 15 ، 22 من المرسوم التشريعي 94 ، 09

وحافظ المشرع على نفس الترتيب في القانون 12/78[1] و طابعها الإلزامي وحصرها، الأمر الذي يسهل رقابة القاضـي على مدى احترام المستخدم لتسلسل التسريحات كما يلزمه تقديم كل ما من شانه ان يثبت ذلك[2]، أما حاليا فنجده لا ينص على تلك المعايير على سبيل الحصر، ولا يضع لها ترتيبا، ويكتفي بإلزام المستخدم أن يعرضها على التشاور مع ممثلي العمال مما يعني إعطاءه حرية كبيرة في تفضيل أحد هذه المعايير على الأخرى لدرجة قد تكفل الحماية الكافية للعمال، وإذا كان الأمر كذلك فهل يحق للقاضي مراقبة تلك المعايير بإعادة النظر في تقدير المستخدم لدى توافر المعايير في العمال المراد تسريحهم أم أن تنحصر رقابته في مدى احترام المستخدم المعايير كما تم وضعها بالاتفاق؟ بالرجوع إلى التشريع الجزائري فإننا نجده قد سكت عن الإجابة عن هذا التساؤل.

في الأخير نقول إن المشرع قد ألزم المستخدم احترام هذه الإجراءات الموضوعية و القانونية منها، التي تعتبر كقيود على رب العمل الملزم بإحترامها لما تمثله من ضمانة هامة للعمال المسرحين، فإننا نجده بالمقابل قد نص على ضمانات أخرى لتخفيف من وطأة هذا التسريح فخول لهم حقوق المادية و أخرى غير مادية لابد من احترامها والتي تعتبر كآثار تترتب عن تنفيذ هذا الإجراء نتطرق إليها في المبحث الموالي من هذا الفصل.

1) القانون12/78المتعلق بالقانون العام للعامل المواد95,94وكذا المرسوم التنفيذي 302/82

2) قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية -1997/04/23-ملف رقم 133952

المبحث الثاني: آثار التسريح لأسباب اقتصادية.

بالرجوع إلى الأحكام المنظمة للتسريح الاقتصادي نجد أن المشرع حاول الموازنة بين المصالح الاقتصادية للمؤسسة باخراجها من ازمتها لتعيد توازنها المالي من جهة, والمصالح الاجتماعية من جهة أخرى للعمال المعنيين بهذا الإجراء فخصهم بضمانات مادية متمثلة في تعويضات تدفعها الهيئات المختصة وحقوق أخرى نحاول التطرق إليها من خلال هذا المبحث .

المطلب الأول: حقوق العمال المحالين على صندوق التأمين على البطالة.

إن المشرع الجزائري عندما تعرض لضبط نظام التأمين على البطالة اشترط ضرورة توفر شروط عامة و أخرى خاصة تتعلق بتحديد المستفيدين من هذا النظام، وكذا شروط متعلقة بصاحب العمل.

الفرع الأول: الشروط العامة و الخاصة لتحديد المستفيدين.

أولا: الشروط العامة.

إن المرسوم التشريعي رقم 11/94 حصر الشروط العامة في اثنين هما:

- الصفة (الأجير)
- الظروف التي يتم فيها فقدان الشغل.

1) مفهوم الأجير.

لقد عرف الاجير بنص المادة 02 من قانون 11/90 " يعتبر عمالا اجراء في مفهوم هذا القانون كل الاشخاص الذين يؤدون عملا يدويا او فكريا ومقابل مرتب في اطار التنظيم ولحساب شخص أخر، طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، يدعي المستخدم ".

2) ظروف فقدان العمل.

يجب على العامل الاجير أن يضيع منصب عمله لأسباب لا إرادية ولأسباب اقتصادية ويكون ذلك في الحالتين التاليتين: ـ حالة تقليص عدد العمال لتعرضه لصعوبات اقتصادية مالية .

ـ حالة إنهاء نشاط المستخدم[1] نتيجة إفلاس المؤسسة أو بقرار حلها[2].

و بمفهوم المخالفة كل الحالات التي تخرج عن هاتين الحاليتين فلا يمكن الحصول على الامتيازات المحددة بهذا المرسوم التشريعي، و قد أضافت بالشرح كل من المواد 2، 3، 4 من المرسوم السالف الذكر حالات العمال الذين لا يستفيدون من هذا النظام من بينهم: العمال المسرحين لأسباب تأديبية أو إستقالة، أو الذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل أو تركوا عملهم بإرادتهم (الذهاب الارادي)...الخ.

1) انظر المادة من 02المرسوم التشريعي94-11
2) قرار رقم 96/711 المؤرخ في 96/12/23 الصادر من وزير النقل المتضمن حل المؤسسة الولائية لنقل بضائع ولاية تيزي وزو، يقر ما يلي ـ تحل م ـ و ـ ب لنقل بضائع لتيزي وزو . يكلف السيد والي ولاية تيزي وزو بتنفيذ احكام هذا القرار .

ثانيا : الشروط الخاصة بالعمال للاستفادة من امتيازات هذا النظام.

يضيف المشرع شروط خاصة الى جانب الشروط العامة المنصوص عليها بموجب المواد السالف ذكرها نوردها كما يلي:

ـ أن يكون العامل الاجير منخرطا في الضمان الاجتماعي لمدة اجمالية قدرها ثلاثة سنوات على الاقل

ـ أن يكون العامل مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل عملية التسريح الاقتصادي لمدة عشرين سنة على الاقل .

ـ أن يكون منخرطا في نظام التامين وقد سدد اشتراكاته بانظام في التامين عن البطالة منذ (06) اشهر على الاقل قبل انتهاء علاقة العمل

- أن يرد اسمه ضمن قائمة العمال الذين يشملهم التسريح في اطار التقليص من عدد العمال .

- أن يكون مقيما في الجزائر.

- ألا يكون قد رفض عملا تحويليا قصد شغل المنصب.

- ألا يكون مستفيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني اخر .

الفرع الثاني: الشروط المتعلقة بصاحب العمل.

إن إستفادة العامل من تعويضات التامين عن البطالة مرتبط بالتزامات تقع على عاتق صاحب العمل تتمثل فيما يلي:

ـ دفع بانتظام الاشتراكات الخاصة بالضمان الاجتماعي.

ـ فتح سجل استحقاق في حالة التأخر[1].

وعليه يلتزم صاحب العمل بدفع حواله الاشتراك ، بالمبلغ المحدد لمساهمته ويتولى تكوين ملف لدى صندوق الضمان الاجتماعي ويحدد فيه قوائم المعنيين بالتسريح ، كل فئة في قائمة خاصة (المحالين على التقاعد المسبق و التأمين عن البطالة) ثم عرضها على مفتشية العمل.

وإن قبول ملف الأجير (العمال) يجعله بصفة قانونية يستفيد من عدة امتيازات وهي :

1) تعويض شهري عن البطالة :

يتم التعويض الشهري بتحديد أجر مرجعي ويحسب على أنه يساوي نصف المبلغ المتحصل عليه للمتوسط الأجر الشهري الخام الذي يخضع الى اشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يتقاضاه الاجير خلال اثنى عشر شهر السابقة لتسريحه[2] .

2) تحديد مدة التكفل.

إن المادة 14 من المرسوم التشريعي رقم 11/94 تنص على انه تحسب مدة التكفل عن التامين عن البطالة بقدر شهرين من كل سنة اشتراك، وتعتبر كسنوات اشتراك سنوات الأقدمية المعتمدة لدى هيئة مستخدمة...[3]

وعليه فان المصالح المعنية بدفع التعويضات تلتزم خلال اثنى عشر شهرا على الاقل ، ولا تمكن ان تفوق سنة و ثلاثون شهرا[4]

1) انظر المادة (20)من المرسوم 10/94

2) انظرا المادتين (10) و (13) من المرسوم التشريعي 11/94.

3) انظر المادة 14 من المرسوم التشريعي 11/94.

4) انظر المادة 16 من المرسوم 1/94

المطلب الثاني: حقوق العمال المحالين على التقاعد المسبق.

إن المشرع الجزائري بفضل المرسوم التشريعي رقم 10/94 أحدث نظاما جديدا تماشيا والظروف الاقتصادية الجديدة وهو نظام التقاعد المسبق، الذي يهدف من ورائه إلى تحقيق ضمان لحقوق العمال الذين تمسهم عملية التقليص، ويمكن تعريف التقاعد المسبق أنه : إحالة العامل على التقاعد بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى عشرة سنوات قبل السن القانوني كما هو محدد في القانون الخاص بالتقاعد[1]

وإن المشرع الجزائري قد حصر تطبيق نظام التقاعد المسبق في جميع القطاعات العامة في المجال الاقتصادي فنصت المادة 02 من المرسوم التشريعي 10/94 على أنه" تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجراء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار ما تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم.

و إن أحكام هذا المرسوم التشريعي يمكن أن تمدد إلى أجراء المؤسسة والإدارات العمومية بنص خاص .و إن المشرع الجزائري على غرار المشرع الفرنسي حدد الشروط الواجب توافرها في العامل للاستفادة من امتيازات التقاعد المسبق كذا التزامات صاحب العمل .

الفرع الأول : شروط الاستفادة من التقاعد المسبق .

لقد نصت المادة 07 من المرسوم التشريعي 10/94 على الشروط الاستفادة من التقاعد المسبق والمتمثلة في:

- أن يبلغ خمسين (50) سنة اذا كان ذكرا ، وخمسة وأربعون (45) سنة على الأقل إذا كانت أنثى .
- أن يجمع عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للإعتماد في التقاعد يساوي (20) على الأقل
- أن يكون قد دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي مدة (10) سنوات على الأقل بصفة كاملة ومنها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق .
- إن يرد إسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص عددهم أو في قائمة الإجراء لدى مستخدم في وضعية توقف عن العمل .
- أن لا يكون قد إستفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر.

الفرع الثاني: التزامات صاحب العمل

يلتزم صاحب العمل من اجل تقليص عدد العمال عن طريق الاحالة على التقاعد المسبق، بضرورة مساهمته في تمويل صندوق التامين عن البطالة وصندوق التقاعد المسبق حسب ما اشارت اليه المادة (12) من المرسوم التشريعي 10/94و قد سماها المشرع بالمساهمة الجزافية القبلية تحسب على اساس عدد سنوات التسبيق المحددة قانونا، كما يجب أيضا على المستخدم قبل انهاء علاقة العمل، القيام بإجراءات خاصة تتمثل فيما يلي:

- تحديد قائمة اسمية للعمال المعنيين و توقيعها من طرف مفتشية العمل .
- تكوين لكل عامل ملف خاص به .

1) انظر المادة الأولى من المرسوم التشريعي 11/94 .

بعد تحضير الملفات ترسل لصندوق التقاعد يقوم صاحب العمل بإخطارهم بتحويل ملفاتهم إلى الجهات المعنية التي تتولى التحقق من توفرها على مختلف الشروط المحددة قانونا لتبث في أجل شهر ابتداء من تاريخ إيداعها، أما بالنسبة للملفات الناقصة تعاد لصاحب العمل لاستكمال ما ينقصها[1] و يستفيد الأجير الذي يحال على التقاعد المسبق، إضافة إلى المعاش الذي يتحصل عليه كل شهر حقوق تتمثل فيما يلي :

- الأداءات العينية للتامين عن المرض .
- الأداءات العائلية .
- رأسمال الوفاة والمعاش المنقول عند الاقتضاء[2] .

المطلب الثالث : الحقوق الاخرى

يترتب عن التسريح اضافة الى الحقوق السالفة ذكرحقوق يتمتع بها كل عامل مسرح نذكرها كما يلي:

الفرع الأول: الحق في تسليم شهادة العمل.

لقد أشار المشرع الجزائري الى شهادة العمل في القانون 11/90 من خلال المادة 67 وتتمثل اهمية تسليم شهادة العمل في اثبات علاقة العمل بين الطرفين (لعامل والمستخدم) ، ولم ينص المشرع على شكل معين لشهادة العمل لكن من خلال المادة اعلاه يتضح انه توجد نوعان من البيانات تتضمنها شهادة العمل ، نوع اجباري تتحصر في تحديد تاريخ الالتحاق بالمؤسسة ، وتاريخ انهاء علاقة العمل ، المناصب التي تم شغلها والفترات المناسبة لها .

أما البيانات الاختيارية فتتعلق بتحديد رتبة العامل، رقم استدلاله ... وبصفة عامة تمكن ادراج أي بيان لا يلحق ضررا بالعامل .

وان المستخدم ملزم بتسليم شهادة العمل للعامل متى طلبها العامل ، ويقع عن عاتق العامل اثبات اخلال المستخدم بذلك الالتزام وذلك عن طريق رفع دعوى امام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية التي تفصل ابتدائيا ونهائيا بتسليم شهادة العمل حسب ما تقضي به المادة 21 من القانون 04/90[3] ويمكن للعامل في نفس الدعوى في حالة ما اذا فاتته فرصة الحصول على منصب شغل بسبب خلو ملفه من شهادة العمل ان يطلب الزام المستخدم بتعويضه مقابل الضرر الناتج عن خطأ المستخدم المتمثل في عدم تسليمه لشهادة العمل ,ونشير انه لم يعد معاقبا عليه جزائيا في تشريع العمل الحالي، بعدما كان في ظل القانون 82 /06 الذي تم إلغاؤه بموجب القانون 11/90 فقد كان المستخدم الذي لا يمنح شهادة العمل كما هو منصوص عليه قانونا او يضمنها بيانات مضرة بالعامل، يتعرض لغرامة متراوحة بين 500 دج الى 1000 دج .

---

1) انظر المادة (23) من المرسوم التشريعي 10/94 .
2) المادة09 من المرسوم التشريعي 10/94.
3) القانون 04/90 المؤرخ في 90/02/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل

الفرع الثاني : الحق في التعويض عن عطلة مدفوعة الاجر .

لقد أشارت المادة 21 من المرسوم التشريعي 09/90 إلى حق العمال الذين إنتهت علاقة عملهم في إطار التقليص من الإستفادة من العطلة المدفوعة الأجر .

وبالرجوع إلى الأحكام العامة للعطلة المدفوعة الأجر المنصوص عليها في القانون 11/90 أشارت المادة 40 إلى أن إعتماد حساب العطلة يكون أساس السنة المرجعية التي تمتد من أول جويلية للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة. وتحسب هذه العطلة على أساس يومين ونصف يوم من كل شهر عمل دون أن تتعدى المدة الإجمالية 30 يوما تقويما عن السنة العمل الواحدة، ولكي يستحق العامل هذا التعويض يجب أن يكون قد أدى عملا فعليا داخل المؤسسة خلال السنة المرجعية وأن المادة 46 من القانون 11/90 تحدد ما يعتبر فترة عمل لتحديد مدة العطلة السنوية وتتمثل في:

- فترات العمل المؤدي.
- فترات العطل السنوية.
- فترات الغايات الخاصة المدفوعة الأجر، أو تلك التي يرخص بها المستخدم .
- فترات الراحة القانونية .
- فترات الغيابات بسبب الأمومة أو المرض و حوادث العمل .
- فترات البقاء في الجيش واعادة التجنيد .

الفرع الثالث : مهلة الاخطار المسبق .

إن القانون الجزائري تطرق الى مهلة الأخطار من خلال الأمر 31/75 في المادة 41 منه والقانون 11/90 في نص مادته 73 فقرة خامسة وقد عبر عنه المشرع بمهلة العطلة وفي رأينا أن هذه التسمية خطأ لأن مدة الإخطار لا تعتبر بمثابة عطلة لأن العامل المسرح يبقى أثناء هذه الفترة في منصب عمله ولا يثبت له إلا الحق في ساعتي الراحة للبحث عن عمل جديد كما تبينه المادة73 فقرة السادسة من القانون 11/90. وإن هذه المهلة قد عممت على جميع حالات إنهاء علاقة العمل ماعدا الخطأ الجسيم، وقد تناولها التشريع بنص المادة 05/73 من القانون 11/90 بنصه على أن تسريح العامل الذي لم يرتكب خطأ جسيما يخول له الحق في " مهلة العطلة " و تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية، أما المادة 06/73 فجاءت بنصها على أنه للعامل الحق طوال مدة مهلة العطلة في ساعتين كل يوم قابلتين للجمع ومأجورتين حتى يتمكن من البحث عن منصب عمل آخر، ويمكن للهيئات المستخدمة أن تفي بالتزام بإعطاء مهلة عطلة للعامل المسرح عن طريق دفعها مبلغا مستويا للأجر الكلي الذي كان العامل سيتقاضاه طوال المدة نفسها .

إن المسالة التي تثور بشان مدة المهلة العطلة هي بداية سريانها فالمشرع لم ينظمها ولم يفوض للاطراف الاتفاق بشأنها، ولكن مبدئيا فان بداية سريانها تكون من تاريخ التبليغ الكتابي للعامل بقرار التسريح وذلك عن طريق رسالة مضمنة الوصول مع إشعار بالاستخدام.

ومبدئيا فان مهلة العطلة لا تقبل التعليق ولا الانقطاع، فلا تمكن تأخير أجل هذه المدة بسبب المرض أو الحادث الذي يقع خلالها إلا إذا تعلق الأمر بحادث عمل، ومع هذا فان هذه القاعدة ليست من النظام العام ويمكن الاتفاق، أو أن تتضمن الاتفاقية الجماعية أحكاما مخالفة فتنص على إمكانية تعليق هذه المدة أو وقفها في حالات معنية .

وخلاصة فان مهلة الإخطار رغم كونها حق للعامل فإنها التزام أيضا ولا يمكن التحال منه بإرادته المنفردة وفي المعتاد فان كلا من المستخدم والعامل يستمران في تنفيذ التزاماتهما الناشئة عن عقد العمل خلال مهلة العطلة ولا يطرأ على مركزيهما القانونين أي تغيير ، إذ يبقيان على نفس الحالة التي كانا عليها قبل التسريح .

الفرع الرابع: **الحق في التعويض عن التسريح.**

لقد أشارت المادة 16 من المرسوم 09/94 أن المستخدم ملزم بدفع تعويضات عن التسريح و يبين ذلك نص المادة 20 من هذا المرسوم التي بينت العمال الذين لهم الحق في حساب هذا التعويض، فهذا لا يعني أن هذا الأخير أجرا، بل تم تقريره جبرا للضرر الذي يصيب العامل المسرح عن فقدانه لمنصب عمله.

ومن خلال القانون11/90 والمرسوم 09/94 تتضح الشروط الواجب توفرها حتى يستفيد العامل من التعويض وهي :

- وجود عقد غير محدد المدة كقاعدة عامة .
- يجب أن يتم إنهاء علاقة العمل بإرادة صاحب العمل .
- يجب توفر الأقدمية لأهميتها في حساب التعويض .
- أن تتوفر فيه شروط التأمين على البطالة.

ويحسب التعويض عن التسريح طبقا لنص المادة 22 من المرسوم أعلاه على أساس 03 أشهر أجر و الذي يتحدد طبقا للمادة 23 على أساس معدل الأجر الشهري الخام المتقاضي خلال اثنى عشر شهرا قبل انهاء علاقة العمل ، كذلك إلى جانب هذه الحقوق يستفيد العمال في اطار التقليص لأسباب اقتصادية من ضمانات أخرى تتمثل في:

- إفادتهم بالخدمات الاجتماعية التي تؤديها مؤسساتهم المستخدمة الأخيرة لمدة سنة كاملة على الاقل ، كما يمكنهم ان يستمروا من الخدمات الإجتماعية لمدة تفوق تلك السنة، حسب الشروط و الأشكال التي تحددها الاتفاقيات الجماعية وهذا مانصت عليه المادة 28 من المرسوم التشريعي 09/94.
- إفادتهم من أداءات الضمان الاجتماعي ، لاسيما فيما يتعلق بالاداءات العينية عن المرض، الأمومة والمنح العائلية ورأس مال الوفاة لذوي حقوق العامل المسرح[1].

وبهذا نكون قد ألممنا بتحديد ماهية التسريح الاقتصادي و لمسنا غياب تعريف السبب الإقتصادي و الذي يعتبر أساس هذا التسريح و محور رقابة القاضي كما سوف نراه لاحقا، هذه الثغرة تشكل خطرا على حقوق العمال

1) انظر المادة 19 من المرسوم التشريعي 10/94 والمادة 11 من المرسوم التشريعي 11/94.

المهددين بهذا الإجراء في ظل الإصلاحات الإقتصادية، كما عرفنا أيضا الآثار الناجمة عن هذا التسريح ولكن رغم هذا التنظيم القانوني فيعتبر هذا الإجراء من أهم القضايا المطروحة على مستوى المحاكم، لذلك سنحاول من خلال الفصل الثاني التطرق إلى مختلف أساليب حل هذه النزاعات؟ و نرى هل أصاب المشرع في تنظيمها؟ و التساؤل الأهم كيف يمارس القاضي رقابته على هذا التسريح؟ و ما هو الأساس القانوني لذلك؟و ما هي الجزاءات التي يقررها القاضي في حالة مخالفة الاجراءات الملزمة للمستخدم ؟ كلها تساؤلات نحاول الإجابة عنها في الفصل الثاني.

الفصل الثاني: أساليب حل النزاعات الناجمة عن التسريح لأسباب إقتصادية.

تقديم:

إن نزاعات العمل ظاهرة عالمية في كل دول العالم بغض النظر عن النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي السائد وتعرف على أنها تلك الخلافات التى تثور بمناسبة أو سبب علاقة العمل بين العامل (أو ممثليهم) والهيئة المستخدمة (أو ممثليها) ولا تجد له حلا داخل المؤسسة أو لم يجد تسوية بين العمال أو المستخدم أو ممثلي العمال مهما كانت الأسباب المؤدية إليها ونظرا لأهمية طبيعة المنازعة فردية او جماعية منها وما قد ينشأ عنها من خلافات واخلال بإستقرار علاقات العمل فإن تشريعات العمل قد أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة بحيث وضعت لها اجراءات تسوية متميزة لتسهيل معالجتها وتسويتها بطريقة ودية او سليمة واعتبرها المشرع شرطا جوهريا قبل اللجوء إلى قضاء العمل تخفيفا على المـحاكم ووقاية من ضياع الأموال والوقت والاهم من ذلك المحافظة على علاقة العمل من التوتر[1].

و سنحاول في هذا الفصل التطرق لهذه الأساليب القانونية لحل النزاعات عن التسريح الاقتصادي فندرس في مطلب أول الطرق الودية وفي مطلب ثان أسلوب اللجوء إلى القضاء.

1) رشيد واضح المرجع السابق .ص 177 ، 179

المبحث الأول: الطرق الودية لحل النزاعات:

يقصد بالتسوية الودية تلك المراحل والإجراءات التي تمر بها المنازعة بين العامل وصاحب العمل من أجل إيجاد حل ودي بينهما دون اللجوء إلى المحاكم، فالإجراءات التوفيقية الأولية في هذا المجال تتخذ عدة صور أو أشكال حسب التنظيم القانوني فمنها من تخصصها لأجهزة الداخلية ومنها من ترجعها إلى أجهزة إدارية وأخرى توكلها إلى أجهزة مستقلة.

وفي هذا الصدد يظهر إتجاهان الأول منه جعل الحل الودي شرطا جوهريا لمباشرة الدعوى القضائية وهذا ماذهب إليه كل من المشرع الفرنسي والجزائري أما الثاني فقد جعله اختياريا[1].و بالرجوع إلى التشريع الجزائري نلاحظ أن إجراءات التسوية الودية تختلف بإختلاف طبيعة المنازعة جماعية كانت أو فردية، لذلك نحاول من خلال هذا المبحث التطرق في مطلب أول إلى إجراءات التسوية الودية لحل النزاعات الجماعية الناجمة عن هذا التسريح و في مطلب ثاني إلى إجراءات التسوية الودية لحل النزاعات الفردية، وفي مطلب أخير نتعرض إلى الطبيعة القانونية لقرارات هيئات التسوية الودية.

المطلب الأول: الطرق الودية كل النزاعات الجماعية.

يعد نزاعا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون لحل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل نزاعا، والشروط العامة للعمل ولم يجد تسوية له بين العمال والمستخدم بإعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 ،5 من القانون 90-02، وإن حساسية هذه النزاعات المترتبة عن التسريح الاقتصادي جعل المشرع يهتم بهذا الموضوع بوضع عدة طرق لتسويتها ومحاولة لإرضاء الطرفين فنص بموجب المادة 11 من المرسوم التشريعي 94/09[2] في فقرتها الثانية " الأطراف أن تؤكد على إرادتها في اللجوء إلى المصالحة والوساطة وعند الاقتضاء إلى التحكيم لحل كل نزاع يطرأ في هذا المجال " وعليه نتطرق إلى دراسة هذه الوسائل الودية لحل النزاع الناجم عن التسريح لسبب اقتصادي طبقا للنصوص السالفة الذكر .

الفرع الأول: المصالحة

هي مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار الخلاف بين طرفين وقد تناولها المشرع بنص المادة الخامسة من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الاضراب على أنه إذا" اختلف الطرفين في كل المسائل المدروسة أو بعضها ...وإذا لم تكن هناك إجراءات إتفاقية أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثل العمال الخلاف الجماعي للعمل إلى مفتشية العمل المختص إقليميا" . و يلعب دور مفتش العمل بصفته ممثل لسلطة العمومية في هذه المرحلة دورا أساسيا إذ يقوم باستدعاء الطرفين إلى جلسة المصالحة الأولى يحدد أقصاها أجل أربعة أيام من تاريخ إخطاره بالنزاع ثم يقوم أثناء هذه الجلسة بتدوين مواقف كل من الطرفين حول جميع المسائل التي تم الإتفاق حولها وتلك التي بقيت عالقة.

1) BARTHELEMY, l'aménagement conventionnel de l'organisation et de la dure du travail droit social N° 2 Paris, 1994 p 161

2) المؤرخ في 26 مايو 1994 المتعلق بالحفاظ على الشغل حماية الإجراءات الذين يفقدون عملهم بصفة الإرادي

ثم يوقع هذا المحضر من قبل الطرفين ليصبح هذا الاتفاق نافذا من يوم ايداعه بأمانة ضبط المحكمة المختصة اقليميا بسعي من أحد الطرفين، وفي حالة فشل المصالحة حول كل المسائل التي يدور حولها النزاع أو البعض منها فيجوز لطرفين اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم[1].

وقد أكد المشرع الجزائري طريق اللجوء إلى المصالحة من خلال نص المادة11 من المرسوم 94 /09 في فقرتها الثانية:"...للأطراف أن تؤكد على إرادتها في اللجوء إلى المصالحة عند الإقتضاء إلى التحكيم."

الفرع الثاني: الوساطة

الوساطة هي اللجوء والإحتكام إلى طرف ثالث محايد لا علاقة له بالنزاع اذ تقدم له كافة المعطيات وتوضح له كافة الملابسات والمطالب على أن تترك له الحرية والسلطة التقديرية الكاملة لإيجاد الحل أو الحلول المناسبة للنزاع وإن الأطراف لا يلتزمون بقبول اقتراحه وبالتالي فلا تمكنه إلزامهم بقبول ما يراه حلا للنزاع بينهما[2].

الفرع الثالث: التحكيم

إن المادة 14 من المرسوم التشريعي 94 /09 تنص على أنه:

" في حالة استمرار الإختلافات حول عنصر أو عدة عناصر من الجانب الاجتماعي وقبل تنفيذ المستخدم له يمكن للأطراف اللجوء إلى المصالحة و/أو التحكيم حسب الشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به "

فالتحكيم يعد طريقة من طرق التسوية الودية، يأتي كأخر مرحلة بعد فشل الطرق السالفة الذكر الخاصة بالمصالحة وقد يكون إختياريا كما قد يكون إجباريا أم بنص قانوني أو باتفاق جماعي سابق على النزاع أو قرار من السلطة التنفيذية الوصية أو المشرفة على اقامة نظام العمل[3]، وإن المشرع الجزائري في مجال التحكيمي فهو يحيلنا إلى قانون إجراءات المدنية بنص المادة 13 من قانون 02/90 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية و ممارسة حق الإضراب.

وفي الأخير ما يدعونا إلى الحيرة هو أن المرسوم التشريعي 94-09 يحيل إلى القواعد العامة لحل النزعات الجماعية الأمر الذي من شانه أن يؤدي إلى وضعية يصعب حلها وذلك في حالة فشل إجراءات المصالحة وعدم الإتفاق الأطراف حول اللجوء إلى الوساطة وفشلت هذه الأخيرة غير أنه لم يتفقوا على الاتجاه للتحكيم؟

هذا طبعا إذا استثنينا فرضية لجوء العمال إلى الإضراب الذي يتحتم تدخل السلطات العمومية وإخضاع النزاع إلى التحكيم.

وبصفة عامة ما يلاحظ على المرسوم 94-09 تناوله لطرق تسوية النزاع الجماعي الناتج عن أسباب اقتصادية هي إخضاعه للتفاوض حول الجانب الاجتماعي إلى نظامين مختلفين هو النظام التفاوض الجماعي ونظام حل المنازعات الجماعية فكان بإمكان المشرع الإكتفاء بإخضاع الجانب الاجتماعي للتفاوض باعتباره أسلوب مرن

1) عبد السلام ذيب .قانون العمل والتحولات الاقتصادية.دار القصبة لنشر طبعة 2003ص333

2) أحمية سليمان تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة منازعات العمل في الوطن العربي -المعهد الوطني للثقافة العمالية و بحوث العمل الجزائر- طبعة حديثة ص 103.104

3) أ حمية سليمان المرجع السابق ص 184.

وفي حالة عدم التوصل إلى الاتفاق يمكن النص على إجراءات خاصة، ذلك لأنه الإحالة على القواعد العامة للمنازعات الجماعية فيه نوعا من الخلط وعدم الدقة.

المطلب الثاني: الطرق الودية لحل النزعات الفردية.

إن التسريح الاقتصادي الفردي متوقع عمليا في فرضية أن عاملا واحدا سرح لسبب اقتصادي من المستخدم ولم يتبع بتصريحات أخرى، أو أنه تتولد من المفاوضات المشتركة لتنفيذ عملية التسريح الاقتصادي نزاعات ذات طابع جماعي فتبقى وضعيات خاصة معلقة ينتج عنها نشوب نزاعات ذات طابع فردي فتؤدي بالعامل إلى ضرورات البحث عن السبل التي تحقق له مبتغاه وذلك بإتباع الإجراءات القانونية التي سوف نتناولها بالإيضاح كالتالي :

الفرع الأول: التسوية الودية أمام مصدر القرار.

إن الهدف من هذا الإجراء هو محاولة حل النزاع وديا مع المستخدم لعله يراجع نفسه فيسترجع العامل منصب عمله في إطار إجراءات منصوص عليها اتفاقيات أو أحكام المنصوص عليها قانونا وعليه تنص المادة الرابعة من القانون 90-04[1] " ... يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم الجواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار ... ثم إلى الهيئة المكلفة لتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة. السؤال الذي يتبادر إلى الذهن هو مدى إجبارية هذا الإجراء قبل اللجوء إلى عرض النزاع أمام مفتش العمل والجواب هو أن التسوية الداخلية ليست إجبارية فالعامل مطلق الحرية في عرض النزاع مباشرة أمام هيئة خاصة تفاديا لتفاقم النزاع وربحا للوقت يلجأ إلى رئيسه المباشر قبل التوجه إلى الهيئة المستخدمة "[2]

الفرع الثاني : المصالحة أمام مفتشية العمل .

هي إجراء يقوم به الطرف الثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات النظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، وان هذه المهمة في ظل التشريع 90-04 المؤرخ في 1990/02/06 قد انتزعت من مفتشية العمل لتسند لهيئة المصالحة المتساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل وأصبح دور مفتش العمل مجرد وسيلة اتصال بين العمال وهذه اللجنة[3].

فبمجرد إخطاره بواسطة عريضة أو المثول أمامه يحرر محضر عن التصريحات التي تدلى أمامه ثم يقدم في ظرف ثلاثة أيام لمكتب المصالحة ويستدعي الطرفين للمثول ويحدد تاريخا لذلك لا يقل عن ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء، وهكذا يتبين لنا أنه لم يبق لمفتشية العمل أي دور أو مهمة في إجراء المصالحة[4].

1) القانون المتعلق بتسوية النزعات الفردية.المرجع السابق
2) أحمية سليمان أليات تسوية المنازعات العمل والضمان الاجتماعي . ديوان المطبوعات الجماعية ط2003 ص.ص 15، 16
3) احمية سليمان أليات تسوية المنازعات العمل والضمان الاجتماعي . ديوان المطبوعات الجماعية ط2003 ص.ص 15، 16
4) عبد السلام ذيب المرجع السابق ص.ص 536، 538

المطلب الثالث : الطبيعة القانونية لقرارات هيئات الحل الودي

تعد القرارات التي تتوصل إلى هيئات التوفيق والتحكيم بمثابة اتفاقات جديدة بين أطراف النزاع لأنها تستمد إلزاميتها من قبول الأطراف وبالتالي تنفذ بالشكل و الكيفية المتفق عليها إلا أن الطابع الإتفاقي يطرح احتمال عدم احترام أحد طرفي العقد ما قد تم الاتفاق عليه، خاصة أمام اختلاف تنظيم التشريعات الخاصة بالعمل من دولة إلى أخرى لهذه الحلول الودية، مما يؤدي إلى اختلاف تقدير مدى إلزامية القرارات الصادرة من هيئات التسوية .

الفرع الأول: القرارات الإلزامية

أولا: القرارات التي تأخذ الطبيعة التعاقدية

لقد جاءت نص المادة الثامنة من القانون 90-02 المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويته وممارسة حق الإضراب " ... تدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائمة بشأنها إن وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من يوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا" وعليه نلمس الأهمية التي أولاها المشرع الجزائري للمنازعات الجماعية ولما تلعبه المصالحة في حلها، فنص على نفاذها بمجرد إيداعها على مستوى كتابة الضبط دون حاجة إلى استصدار أمر أو حكم لنفاذها على خلاف ما هو الأمر بالنسبة للمصالحة في النزاعات الفردية والتي لابد على الطرف المستعجل اللجوء إلى رئيس المحكمة بناءا على عريضة لغرض تنفيذها وبدون هذه الصيغة تبقى المصالحة حبرا على ورق.

ثانيا:القرارات التي تأخذ الطبيعة القضائية

من المستقر عليه في الفقه والقضاء أن المحكم قاضيا ويعتبر ما يصدره حكما حقيقيا وعليه يمارس المحكم وظيفته كقاضي ولو بصفة مؤقتة,فيقدم الأطراف مستنداتهم و لو بصفة مؤقتة وكذا دفوعاتهم ليصدر حكم المحكمين بناءا عليها في أجل أقصاه ثلاثين يوما من تاريخ تعيينهم[1]

و إنه بالنسبة للمواعيد ومختلف الأوضاع الأخرى للتحكيم فإنها تخضع للمواعيد ومختلف الأوضاع المقررة أمام محاكم ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك[2] مع الإشارة أن قرارات التحكيم مثل الأحكام القضائية من حيث وجوب تسببها وتعليلها.

وفي هذا الشأن أن قواعد التحكيم في النزاعات الجماعية قد خالفت القاعدة العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية الناصة بإلزامية التأشير عليها بأمر من رئيس المحكمة فجاءت نص المادة 13 مكن القانون 90-02 المتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب " قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين الذين يلتزمان بتنفيذه " وهو ما يفيد أن قرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها دون حاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة المختصة[3].

1) أنظر المادة 13 من القانون 90-02
2) احمية سليمان المرجع نفسه ص.ص 114، 115
3) احمية سليمان المرجع نفسه ص.ص 114،115

الفرع الثاني: القرارات الغير إلزامية:

أولا: قرارات الهيئات الداخلية

يكمن هدف التظلم أمام المستخدم في الوصول إلى حل ودي اتفاقي رغبة في مراجعة المستخدم قراره قبل اللجوء إلى القضاء وقد استقرت اجتهادات المحكمة العليا في هذا الصدد على اعتبار الطعون الداخلية المسبقة لا تمس بسلامة الإجراءات الدعوى القضائية لذلك فإن فعالية التظلم أمام المستخدم يبقى جد محدود نظرا لعدم إلزاميتها[1].

ثانيا: قرارات مكاتب المصالحة (في النزاع الفردي)

كما رأينا تعد مكتب المصالحة الحلقة الأخيرة من الهيئات التي تسند لها مهمة محاولة تسوية النزاع وديا قبل اللجوء إلى القضاء فلا يخرج عن كونه اتفاق بين الطرفين على وضع حدا للنزاع وليس أمر أو حكم من مكتب المصالحة لذلك فإن الاتفاق يرجع بالدرجة الأولى لإرادة ورغبة الأطراف أنفسها في الالتزام به وتنفيذه حرفيا للجوء إلى رئيس المحكمة بناءا على عريضة التماس تنفيذ اتفاق المصالحة[2]،ومجردا عن الصيغة التنفيذية فهو لا يملك الطبع الإلزامي[3].

(**ملاحظة**: لقد حاول المشرع إحاطته بنوع من الضمانات وهي الغرامات التهديدية إلا أن تقييم فعاليتها في الميدان العملي لم يحن بعد).

ثالثا:الوساطة

إن الوسيط بعد تلقيه المستندات و الدفوعات من الأطراف يقدم التوصيات و الحلول التي يراها مناسبة ويبقى للأطراف حرية الأخذ بها من تركها كما ذكرنا سابقا .

1) عبد السلام ذيب المرجع السابق ص.ص 536
2) احمية سليمان المرجع السابق ص.ص 23،22
3) أنظر المادة 33 من القانون 90-11

المبحث الثاني : اللجوء إلى القضاء وسلطته في رقابة التسريح لسبب اقتصادي

من بين المميزات قضاء العمل أنه قضاء ذو طابع خاص أو كما يعبر البعض عنها أنه ذو طابع استثنائي فتخرج القواعد المطبقة عليه عن القواعد العامة المطبقة في شأن القضايا الأخرى، وتظهر هذه الخاصية في تشكيلة الحكم وكذا تنظيم اجراءات التقاضي، لذاك جعل المشرع الإختصاص في نظر مثل هذه القضايا من النظام العام[1] فتمنع القوانين صراحة المحاكم غير المحاكم الاجتماعية الفصل في مثل هذه النزاعات تحت طائلة البطلان القانوني[2].

وإنه من أهم النزاعات التي تطرح على القضاء في ظل الإصلاحات الاقتصادية هي تلك الناجمة عن التسريحات لأسباب اقتصادية التي عرف من خلالها تسريح العمال تزايدا ملحوظا ومنه تظهر المهام الخطيرة المسندة للقضاء لضمان حقوق العمال من جهة والمحافظة على المصلحة الاقتصادية للمجتمع، وهكذا نجد القاضي المطروح عليه النزاع يبحث في مدى شرعية السبب الاقتصادي وصحته ومدى التزام المستخدم بتنفيذ مختلف الشروط الإجرائية قبل مباشرة تنفيذ هذا الإجراء ؟وما هو الجزاء المطبق في حالة مخالفة هذه الإجراءات؟وما هو الأساس القانوني لذلك؟ كلها تساؤلات نحاول الإجابة عنها من خلال هذا المبحث الذي سوف نقسمه إلى ثلاث مطالب ندرس في الأول منه رقابة القضاء حول مشروعية السبب الاقتصادي و كيفية تنفيذ الشروط الإجرائية الخاصة به ونخصص المطلب الثاني لرقابة القضاء على الحقوق الناجمة عن هذا التسريح وأخير وكمطلب أخير نتطرق إلى دور هذا الجهاز في تقرير الجزاءات من بطلان أو تعويض .

1) أنظر المادة 16 من المرسوم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 السلف الذكر.

2) قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 116.805 الصادر بتاريخ 1994/12/20 المجلة القضائية العدد الأول الجزائر 1995 ص 164

المطلب الأول: دور المحكمة في رقابة الشروط الموضوعية والإجرائية للتسريح

إن الإنهاء لأسباب اقتصادية كما رأينا كحق مقرر لصالح المستخدم الذي تمر مؤسسته بصعوبات اقتصادية مقيد بشروط موضوعية تتحدد في السبب الاقتصادي و أخرى إجرائية تهدف إلى تنظيم هذا الإجراء القانوني و حماية اليد العاملة من خطره، غير أن هذا التقييد القانوني لإجراء الإنهاء الاقتصادي وإن كان يصبو نحو هدف أساسي متمثل في ضمان شرعية هذا الأخير إلا أنه غير كاف لتحقيق الحماية اللازمة للعمال المهددين بخطر فقدان مناصب لأسباب لإرادية فلا بد من ضمانة قانونية أخرى تسهر على تكريس هذه القيد في الواقع ولعل أهم ضمانة هي الضمانة القضائية التى تتمتع بالاستقلالية وتسمح برفع أي تعسف من جانب رب العمل حول الشروط الموضوعية أو الإجرائية .

الفرع الأول: رقابة القضاء لمشروعية السبب الاقتصادي

إن أهم وثيقة تضمنت فكرة الرقابة على مشروعية السبب الاقتصادي تتمثل في الاتفاقية رقم 158 الصادرة عن منظمة العمل الدولية على أنه :"متى كان باعث الإنهاء يكمن في ضرورات سير النشاط في داخل المنشاة فإنه يتعين أن يكون للجهات ذات الإختصاص سواء كانت تباشر رقابة سابقة أم لاحقة، سلطة تحديد ما إذا كان الإنهاء يرجع حقيقية إلى هذا الباعث ... وتقرير ما إذا كانت هذه البواعث كافية لتبرير إنهاء علاقة العمل تحددها الدول عن طريق الوسائل التى تعترف لها بقدرة إنشاء القواعد"[1] .استنادا إلى مضمون هذا النص وإلى فحوى التشريعات العمالية الفرنسية و الجزائرية فقد فرضتا كل منهما نظامين للرقابة على مشروعية السبب وهما: الرقابة السابقة و الرقابة الاحقة .

فبالنسبة للرقابة الإدارية المسبقة التي سادت في فرنسا منذ 1975الى 1986 وفي الجزائر من سنة 1975 إلى 1990 حيث الغيت بصدور القانون رقم 11/90 وبالتالي أصبحت مشروعية قرار التسريح مفهوما موحدا خاضعا للرقابة القضائية اللاحقة. من خلال هذا الفرع نتطرق إلى سلطة قضاة الموضوع في رقابة مشروعية السبب الاقتصادي ،نذكر بهذا الصدد المشرع الجزائري قيد سلطة المستخدم في التسريح الاقتصادي فقط في ضرورة إستناده إلى أسباب اقتصادية دون أن يحدد طبيعة هذه الأخيرة أو يتطرق إلى تعريفها كما شرحنا ذلك ، ودون أن يضع معايير يستند إليها القاضي لممارسة دوره في الرقابة على خلاف المشرع الفرنسي الذي قيد سلطة رب العمل في الإنهاء بقيدين أوردتهما المادة 3-14 -122 وهما ضرورة كون السبب حقيقيا وجديا.

ونذكر أنه يقصد بالسبب الحقيقي هو ذلك السبب الذي لا يكون وجوده مشكوك فيه وسبب حقيقي غير مبتدع وبالتالى لا يد لصاحب العمل فيه[2].أو كما ذهب جانب من الفقه إلى القول بضرورة وجود مظاهر خارجية تدل على الباعث بحيث تسمح للقاضي التحقق منه،أما السبب الجدي فيظهر من ضرورة تطابق الوضعية الاقتصادية التى يدعيها صاحب العمل. (أي الصعوبات الاقتصادية) وتأثيرها على العمل و بعبارة أخرى إن إنهاء علاقة العمل إجراء ضروري لكفالة حسن سير استمرارية نشاط الهيئة.

استنادا إلى هذه المفاهيم للقيد الموضوعي المحدد لنطاق رقابة القاضي، نتساءل عن دور المشرع الجزائري والفرنسي وقد عمدنا إلى ذلك للمقارنة و بإعتباره التشريع المقارن المستوحى منه تشريعنا.

---

1) عبد الرحمان قدوس ،المرجع السابق ص 142
2) عطا الله ابو حميدة ،الفصل الغير التاديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الاساسيالعام للعامل.دراسة مقارنة .جامعة الجزائر1990 ص113.100

أولا :نطاق رقابة القاضي الفرنسي على مشروعية السبب

إن القاعدة الأساسية التي تخول للقاضي سلطة تقدير الطابع الحقيقي والجدي لسبب التسريح المحتج به يجد مصدره في المادة L 312-1 من تقنين العمل الفرنسي والتي تنطبق على كافة أنواع التسريحات بما فيها التسريح الاقتصادي وتظهر رقابة القاضي لحقيقة السبب الاقتصادي في بحثه علي العناصر القانونية لسبب الاقتصادي من إلغاء الوظيفة أو التعديل الجوهري، والبحث في هذه العناصر يكون بضرورة تواجد الوقائع المحتج بها من طرف رب العمل و إعادة تكييف السبب المقدم وقد أقرت محكمة النقض الفرنسية :" على القاضي إعطاء أو استرجاع التكييف الحقيقي للوقائع أو التصرفات محل النزاع دون التقيد بتكييف الأطراف "

كما يلتزم القاضي البحث من جهة أخرى عن مدى قيام الصعوبات الاقتصادية بالإستناد إلى عناصر الإثبات المقدمة من المستخدم فيلتزم صاحب العمل عندما يطعن في قراراته المتعلقة بالتسريح لأسباب اقتصادية أن يطلع القاضي على مختلف الوثائق والأدلة المادية منها وغيرها التي قدمها لممثلي العمال قبل لجوئه إلى التقليص، أو السلطة الإدارية في حالة عدم وجود ممثلي العمال إستنادا إلى ما قضت به كل من المواد 2-321، 4-321، 7-321 من تشريع العمل الفرنسي.

وفي هذا الإتجاه نجد أن محكمة النقض الفرنسية قد أكدت على ضرورة أن تكون رقابة القضاة للصعوبات الاقتصادية صارمة، إذ لا يكفي مثلا تصريحهم بأن الانخفاض المسجل في رقم الأعمال كافي لتبرير تسريحهم وإنما عليه تقدير حقيقة هذا الانخفاض المسجل في رقم الأعمال فإذا كان ظرفيا وقليل الأهمية فلا يمكن لهم التصريح بقيام صعوبات اقتصادية مبررة لإلغاء أو تحويل الوظيفة ،وعليه فإن مجال الرقابة القضائية على حقيقة السبب الاقتصادي تتجاوز نطاق الرقابة العادية وتمتد إلى رقابة تناسب فيبحثون القضاة إذا كان القرار المتخذ من طرف رب العمل يحقق أحسن تسيير للمؤسسة[1]

كما تضيف المادة 03-14-122 من تقنين العمل الفرنسي: " يعود للقاضي وحده سلطة التقدير حقيقة وجدية الأسباب المحتج بها" فلا تتوقف رقابة القاضي للسبب الاقتصادي عند التحقق من حقيقة الوقائع المستند عليها رب العمل للتسريح وإنما لابد من التأكد من جديته أيضا فتنصب رقابة القاضي في البحث عن قيام ارتباط بين إلغاء الوظيفة والوضعية الاقتصادية للمؤسسة ومن جهة أخرى قيام ارتباط بين إلغاء الوظيفة وإجراء التسريح فلا يكون للعامل المعني بالتسريح منصب آخر له عوض منصبه الملغى، وعليه يظهر لنا من قرار محكمة النقض الفرنسية الصادر بتاريخ 17 مارس 1999 والقاضي أن التسريح الاقتصادي الناتج عنه إلغاء المناصب فرضته صعوبة اقتصادية و الخالي من سبب حقيقي وجدي فتواجد رب العمل امام استحالة مطلقة في أداء التزامه بإعادة التشغيل يكون للقاضي المرفوع أمامه النزاع الخاص بمشروعية التسريح البحث في ما اذا إن كان المستخدم قد أدى التزامه بإعادة التشغيل[2]

1) Gerar Lyon CAEN et Jean PELLISSIER et Alain SUPIOT 18 Edition P 414
2)SOC 17 mars 1998- N° 1298 – Paris – 1999 - P400

ثانيا: نطاق رقابة القاضي الجزائري على مشروعية السبب الاقتصادي

بالرجوع إلى نص المادة 01/69 من القانون 90-11 الخاص بعلاقات العمل نجدها تنص على أنه يجوز للمستخدم تقليص عدد العمال متى بررت ذلك أسباب اقتصادية ، منه يتبين لنا أن المشرع الجزائري قد وضع شرطا موضوعيا واحدا للتقليص في عدد العمال يتمثل في الصعوبات الاقتصادية المالية أو التقنية[1] والسؤال الذي يطرح نفسه هو هل يختص القاضي الجزائري بمراقبة الدوافع الاقتصادية التي يحتج بها المستخدم أم هي تخضع لتقدير المستخدم وحده؟ قبل الإجابة عن هذا التساؤل يتعين لنا التحدث والتذكير بموقف التشريع العمالي الجزائري من فكرة السبب الاقتصادي ؟.

أول ما نقوله في هذا الصدد هو أن المشرع الجزائري وإن كان قد تبنى فكرة المصلحة المشروعة التي يتعين الإستناد إليها ليكون الإنهاء مبررا بعبارة الأسباب الاقتصادية إلا أنه أغفل عن ذكر طبيعة هذه الأسباب، بإستثناء المنشور رقم 01 المؤرخ في 09 جويلية 1994 والصادرة عن وزارة العمل والحماية الإجتماعية المتعلق بتطبيق الأحكام الخاصة بحماية الشغل والعمال الأجراء التي ذهبت إلى النص :" إن اللجوء إلى التقليص في عدد العمال الذي يجسد من خلال التسريح العمال ... لا يكون إلا إذا بررته ضرورة المحافظة على المؤسسة أو كنتيجة حتمية لها " هذا من جهة.

ومن جهة أخرى يظهر الفراغ بالنسبة للإجتهادات القضائية فلا توجد قرارات توضح فكرة السبب الاقتصادي ولا المعايير التي يمكن أن يستند عليها قاضي الموضوع في تحديد قيام هذا السبب أو عدمه بإستثناء القرار الذي ذكرناه سابقا وهو قرار المحكمة العليا المؤرخ في 20 ديسمبر 1997 الذي ينص : " إن اعادة هيكلة المؤسسة لا تحدث تغيير في علاقة العمل وتعيين العامل في منصب عمل ناتج عن تلك العملية يدخل في التنظيم الموضوعي للعمل ولا يدخل ضمن إطار التقليص في عدد العمال، إن القانون يفرض على العامل أن يؤدي التزاماته في إطار التنظيم الموضوعي للعمل المحدد من طرف المستخدم وأن إعادة هيكلة المؤسسة المستخدمة إذا ما أدى إلى تغيير حجم منصب العمل، فإن ذلك لا يمس توازن العقد ويفرض على العامل الإلتزام به، ولم ثبت في قضية الحال إن إعادة هيكلة المؤسسة أدى إلى إعادة النظر في حجم المناصب... ويدخل في التنظيم الموضوعي للعمل مما يجعل ماقضى به المجلس وشرعية الإجراء المتظلم منه موافقا للقاعدة المذكورة ويتعين معه رفض الطعن"

فإعادة هيكلة المؤسسة لا يعتبر سببا اقتصاديا متى هدف إلى المحافظة على القدرة التنافسية للمؤسسة، فنرى مساهمة الإجتهاد القضائي في هذا المجال، فلا بد للمحكمة العليا أن تساهم في إيضاح هذا المعيار تسهيلا منها لمهمة قضاة الموضوع مثلما فعل التشريع الفرنسي المقارن.

وإذا كان مفهوم السبب الاقتصادي لم يحضى لا باهتمام المشرع ولا القضاء الجزائري لإيضاحه فما هو الوضع بالنسبة لرقابة القضاة على هذا السبب الإقتصادى أمام هذا الفراغ ؟

بصدور قانون 90-11 السالف الذكر تم إلغاء شرط الترخيص الإداري المسبق وتراجع بذلك الدور الرقابي المخول للسلطة الإدارية على مشروعية السبب وقد أقر ذلك إجتهاد المحكمة العليا الذي إستقر في تلك الآونة على أنه ليس للقاضي أن يقدر الدوافع الاقتصادية فهذه المهمة مسندة إلى سلطة أخرى[2] .

---

1) رشيد واضح،علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية ،دار الهومة،طبعة 2003 ص167
2) شرقي محمد. اشكالية قانونية تقليص مستوى الشغل ومسالة اعادة العمال إلى مناصب عملهم ص08

وبإلغاء هذه الرقابة الإدارية المسبقة أصبح القضاء بحكم اختصاصه الأصلي بالفصل في النزاعات المعروضة عليه ولدوره الرقابي اللاحق المسند له الجهة الوحيدة المحال إليها مهمة التقدير مشروعية الشرط الموضوعي للانهاء الاقتصادي أي السبب الاقتصادي الا انه وفي نفس هذه الفترة الزمنية نجد بان المشرع الجزائري لم يتعرض لبيان طبيعة الاسباب المبررة للتسريح كما لم يتناول مدى الرقابة عليها و لا عناصر تقدير مشروعيتها .

اضافة الى ما سبق لم نعثر على أي حكم أو قرار قضائي يكرس سلطة القاضي في رقابة هذا السبب الموضوعي و يبدو أن المحكمة العليا في الجزائر مترددة في ذلك، إذ نجدها قد كرست سلطة قضاة الموضوع في التقدير الغير المباشر للدواعي الاقتصادية من خلال الرقابة على التوظيفات الجديدة في نفس اصناف مناصب العمال المسرحين و في نفس أماكن العمل فهو دليل على أن الضرورة الاقتصادية لم تكن متوفرة و لكن رغم ذلك لا يوجد قرار مبدئي في هذا المجال لسد الفراغ الذي يؤثر سلبا على القضاة، و هو ما ذهب إليه رئيس الغرفة الاجتماعية شرقي محمد حينما قال : " إن المشرع الجزائري لم يتجرا على إحداث الحلول الحتمية الناجمة عن تبني المفاهيم الجديدة تاركا في ذلك للقاضي مبادرة الوصول اليها , و في هذا يكون القاضي متردد في ذلك"[1].

الفرع الثاني: رقابة القضاء على تنفيذ الشروط الاجرائية

تنسحب رقابة القضاء على كافة الشروط الاجرائية للإنهاء الاقتصادي لعقد العمل، فيراقب التزام المستخدم بتنفيذه الاجراءات القانونية المفروضة عليه والتي تشكل ضمانة أساسية لحقوق العمال و قد سبق لنا أن تطرقنا إلى دراسة هذه الشروط المتمثلة في اعداد المخطط الاجتماعي، التشاور مع ممثلي العمال و إعلام السلطة الادارية، وإلى جانب شرط احترام مقاييس معايير إنتقاء العمال المعنيين بالتسريح، وسنحاول من خلال هذا الفرع التطرق إلى رقابة القضاء على هذه الشروط.

أولا: رقابة التنفيذ إجراء إعداد الخطة الاجتماعية

وفقا لما سبق ذكره إن مستخدم يلتزم بإعداد خطة اجتماعية ضمن مرحلتين قبل اللجوء إلى التقليص عن طريق التسريح،هذا الالتزام القانوني مقرر لمصلحة العامل وعليه متى تبين لهذا الأخير عدم احترام المستخدم خطة الإنعاش كان له حق اللجوء إلى قضاء العمل ومن هنا تبدأ مهمة القاضي بفحص الوثائق المقدمة إليه وملف الدعوى قصد الوصول والتأكد من احترام الإجراءات القانونية المفروضة ،هذا ما يتضح لنا جليا عن حكم صادر عن محكمة تيزي وزو الصادر بتاريخ 16 سبتمبر 1995 القاضي ببطلان قرار إنهاء مهام المدعي لتعسف القائم من المؤسسة المستخدمة بمخالفة الإجراءات وبصفة خاصة الإجراء الإلزامي القاضي بضرورة إعداد خطة اجتماعية فجاء في حيثياته:

"... وحيث إن مخالفة المدعي عليها للقانون الساري المفعول تظهر في جوانب عدة :

- عدم اتخاذها في المرحلة الأولى للجانب الاجتماعي للتدابير الأولية من إعادة دراسة أشكال مرتب العمل، إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي ، تنظيم عمليات التكوين التحويلي لإعادة توزيع العمال ...الخ
- عدم احترامها للقواعد القانونية المتعلقة بتحديد المعايير والمقاييس اللازمة لإعداد قوائم الأشخاص المعنيين بالتقليص والذين يستفيدون من التدابير الاجتماعية المنصوص عليها بأحكام المرسوم التشريعي رقم 09/94.

1) شرقي محمد المرجع السابق ص 09

وذلك أنه بالرجوع إلى ملف وبخصوص إلى محضر الإجتماع الغير العادي المؤرخ في 15 جانفي 1995 عند إعدادها القوائم فأخذ بعوامل مجردة غير منصوص عليها قانونا ."[1]

فالقاضي لابد عليه التأكد من صحة الاجراءات المتخذة وقد ألزمت المحكمة العليا في قرار لها المحاكم بضرورة البحث في مدى استفاء التزام إعداد خطة اجتماعية في إطار فصلها في النزاعات المعروض عليها فهذه الإجراءات من النظام العام وهو ما يتضح من قرارها الصادر في 09 جوان 1998 حيث جاء فيه :

"... حيث أن إجراءات التقليص المنصوص عليها بالمرسوم التشريعي رقم 94-09 تهدف إلى حماية العمال وهي بهاته الصفة من النظام العام، تفرض على المستخدم إثبات اتباعها وعلى المحكمة التأكد من صحتها.

- وحيث أن المرسوم التشريعي يوجب إعداد مخطط اجتماعي في مرحلتين تنظم كل واحدة في سلسلة من الإجراءات تهدف إلى تفادي التقليص من عدد العمال، وتحديد المعايير الموضوعية للتعرف على العمال المعنيين للتقليص.

- وحيث أن المحكمة عاينت مجرد استطلاع الجهات الإدارية التي ليس لرأيها أي أثر قانوني، ومجرد اخذ رأي الشركاء لا يدل على أن المفاوضات قد تمت وأن مراحل المخطط قد احترمت وتم إيداع المخطط ومحضر الاتفاق بكاتبة الضبط لدى المحكمة قد تم كما ينص عليه المرسوم التشريعي .

- وحيث إذا فإن المحكمة بإكتفائها الإشارة إلى الاستطلاع الجهات الإدارية وأخذ رأي الشركاء الاجتماعيين لم تبين استفاء الإجراءات الإجبارية ولم تمكن المحكمة العليا من إجراء مراقبتها على تطبيق القانون مما يجعل الحكم المطعون فيه مقصرا في الأسباب ويعرضه للنقض."[2] ومنه فان المحكمة تراقب مدى احترام المستخدم لهذا الاجراء بمرحلتيه.

كما يقع على المستخدم عبئ اثبات احترام هذا الإجراء ولا يكفي تقديم تقرير حول الوضعية الاقتصادية والمالية وكذا قائمة العمال المحالين على التأمين على البطالة الأمر الذي أكده قرار المحكمة العليا الصار بتاريخ 09 مارس 1999 حيث ورد فيه :

" ... حيث جاء أن الطاعنة تعيب على الحكم المطعون فيه ماخذتها في عدم مراعاة مقتضيات المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94 –09 المؤرخ في 26 ماي 1994 قبل اللجوء إلى المرحلة الثانية المتمثلة قي تقليص العمال، والحال أنها التزمت بالمرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي واتخذت التدابير المقررة ولكن دون نتيجة ملموسة بحيث أن وضعيتها الاقتصادية المالية لم تتحسن مبررة بذلك شرعية اللجوء إلى المرحلة الثانية طبقا للمادتين 08، 09 من نفس المرسوم، وإحالة المطعون ضده للإستفادة من التعويض عن البطالة بعد مصادقة كافة الأطراف.

- ولكن حيث أنه جاء في الحكم المطعون فيه أن الطاعنة لم تثبت أنها احترمت الإجراءات الواردة في المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 مما يبين أن الطاعنة لم تقدم الوثائق المقدمة أمام المحكمة العليا والمتمثلة في تقرير حول الوضعية الاقتصادية والمالية للمؤسسة، وكذا قائمة العمال المحالين على التامين عن البطالة التي لا تفيد احترام مقتضيات المواد07، 08، 09، 10، 15 من نفس المرسوم

---

1) حكم محكمة تيزي وزو – القسم الاجتماعي – قضية رقم 862 الصادر بتاريخ 16 سبتمبر 1995

2) قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 182.508 المؤرخ في 09 جوان 1998

وإن هذه الإجراءات المنصوص عليها في هذه المواد بشأنها حماية حقوق العمال وينجر عن مخالفتها البطلان "[1]

وفي إطار الحديث عن رقابة القاضي للأحكام الخاصة بالخطة الاجتماعية نشير إلى أن المادة 17 من المرسوم التشريعي رقم 94 – 09 قد أوردت حكما انتقاليا يقضي بان المؤسسات التابعة للقطاع الاقتصادي التي تكون عند تاريخ إصدار هذا المرسوم موضوع إجراءات الحل أو التي يجب أن يتم حلها قبل 1994/12/31 وتلك المؤسسات التي لها خطة إنعاش تمت المصادقة أو التي يتم المصادقة عليها قبل هذا التاريخ فيمكن لها تصور مخططها الاجتماعي في مرحلة واحدة وتطبيقا لذلك نجد قرار المحكمة العليا الذي قضى بعدم التأسيس على الوجه المأخوذ من مخالفة المادة 17من المرسوم السابق الذكر فيما يلي:

" ... حيث أن الطاعن لم يثبت أن للمؤسسة خطة إنعاش مصادق عليها.

حيث أن المحكمة اعتبرت أن الطاعن ملزم بالمرور بمرحلتين أساسيتين قبل اتخاذ إجراءات إنهاء مهام العمال طالما أن خطة الإنعاش لم يصادق عليها إلا بتاريخ 1995/01/01 عملا بأحكام المادة 17 من المرسوم التشريعي 94-09 .

وحيث أن العبرة بتاريخ المصادقة على خطة الإنعاش وليس بتاريخ تكليف الخبير بالمهمة وعليه فإن هذا الوجه غير مؤسس ويتعين رفضه"[2].

كما قضت أيضا محكمة تيزي وزو بتعويض العامل واعتبار الطرد تعسفيا من طرف المؤسسة المستخدمة لتأخرها في تقديم الخطة الاجتماعية حسب المرسوم 94-09 الذي يحدد بتاريخ 31 ديسمبر 1994 كأخر أجل لإعفاء المؤسسة من بعض الإجراءات[3].

ثانيا : رقابة مدى تنفيذ إجراء التفاوض حول الخطة الاجتماعية

يعتبر إجراء التفاوض مرحلة أساسية في إجراءات التقليص من عدد العمال و قد نص المشرع الجزائري في نص المادة 10 من المرسوم التشريعي 94-09 . هذا الإجراء الذي يحرص القاضي على رقابة مدى التزام رب العمل بأداءه فيفحص صحته و مشروعيته وقد أكدت المحكمة العليا ذلك في قرار لها الصادر في 11 ماي 1999 على أن التفاوض والاتفاق الناجم عنه من أهم الإجراءات التي يجب أن تتضمنها الأحكام الصادرة عن المحاكم وجاء فيه " ... حيث أنه كان لزاما على الحكم المطعون فيه الإشارة إلى الاتفاق المذكور لأنه من الإجراءات الإجبارية المسبقة للتسريح الجماعي"[4]

إن إجراء التفاوض بين المستخدم والهيئات النقابية التمثيلية ولجنة المشاركة حول الخطة الاجتماعية يتم في إطار اجتماعات تعقد خصيصا لهذا الغرض حيث يقوم رب العمل بتوجيه إستدعاءات لهذه الأطراف مرفوقة بمحتوى الخطة الاجتماعية قصد السماح لها بالاطلاع على مضمونها وإعداد ملاحظتهم قبل عقد الاجتماع، وهذه الإستدعاءات لها أهمية بالنسبة للقاضي ذلك أنه يمكنه الإستعانة بها لتقرير مدى احترام رب العمل للإجراءات المتعلقة بالتفاوض وتمثيل العمال وهو ما يتجلى لنا من الحكم الصادر عن محكمة تيزي وزو- قسم الاجتماعي- والقاضي ببطلان قرار التسريح للتقليص في عدد العمال لأسباب تضمنتها حيثيات الحكم ومنها:

1) قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم175759 المؤرخ في09 مارس 1999
2) قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 158.055 المؤرخ في 14 أفريل 1998
3) حكم محكمة تيزي وزو – القسم الإجتماعي- ملف رقم 98/202 الصادر بتاريخ 1998/03/07
4) قرار المحكمة العليا – ملف رقم 180734 الصادر بتاريخ 1999/05/11

"... عدم احترام إجراءات المتعلقة بالمفاوضات وتمثيل العمال لإفتقار الملف المقدم إلى إستدعاءات ممثلي العمال..."[1]

إن الهدف الذي ابتغاه المشرع من الدعوة إلى هذه الإجتماعات هو تهيئة الظروف الملائمة حول مضمون الخطة الإجتماعية وشروط تنفيذها ولممثلي العمال أن يعرضوا الوضع الاقتصادي وكذا مضمون الخطة وفقا لما تأكده المادة 11 من المرسوم التشريعي 94 –09 السالف الذكر.فهذه الإجراءات كلها سواء عقد الإجتماعات أو تقديم الوثائق هي ضرورية يراقب القاضي مدى إحترامها و قد أكد ذلك القرار الصادر عن المحكمة العليا بتاريخ 1999/03/09 فجاء فيه : " ... تقديم تقرير حول الوضعية الإقتصادية و المالية للمؤسسة و كذا المحالين على التأمين على البطالة ... احترام الإجراءات لاسيما تلك التي تضمنتها المادتين 11 و12 من المرسوم 94-09 ."[2]

و في هذا النهج نجد أيضا قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الإجتماعية الملف رقم 1768850 حيث جاء فيه " لابد على رب العمل أن يقدم الوثائق التي تسمح للقاضي بمراقبة تنفيذ هذه الإجراءات ."

و تختتم هذه الإجتماعات بتحرير محضر موقع يثبت نقاط الاتفاق وعند الاقتضاء المسائل التي تكون محل تحفظ أو اختلاف[3]، ويلتزم رب العمل إيداعه لدى أمانة الضبط المحكمة و مفتشية العمل المختصين وفقا للآجال و الكيفيات المتفق عليها، هذه النقاط يراقبها أيضا القاضي وإن هذه المحاضر الموقع عليها من الأطراف تعتبر وثائق ثبوتية بالنسبة للقاضي على أداء رب العمل لإجراء التفاوض والتشاور ،هو ما نستشفه من حيثيات الحكم الصادر عن محكمة تيزي وزو تحت رقم 862 الصادر بتاريخ 16 سبتمبر 1995 التي توصل القاضي من خلالها إلى عدم احترام الإجراءات المتعلقة بالمفاوضات وتمثيل العمال الشرعيين وعدم مناقشتهم لمحتوى الجانب الاجتماعي طبقا لنص المادة 10 من المرسوم التشريعي والمادة 69 من القانون 11/90 لعدم وجود محاضر تثبت المشاورات مع مجموع العمال[4].

أيضا ما جاء في قرار المحكمة العليا بأنه على المحكمة التأكد من صحة الإجراءات ومن حتمية إجراء التفاوض حول الخطة الاجتماعية والذي يجب أن يتم ما بين المستخدم وممثلي العمال طبقا للمادتين 12 و 13 من المرسوم التشريعي رقم 94 – 09[5].

ثالثا: رقابة القضاء على تنفيذ إجراء إعلام السلطة الإدارية

بالرجوع إلى نص المادة 16 الفقرة الثالثة من المرسوم التشريعي 94-09 نجدها تنص: " ينبغي أن يصحب تنفيذ تدابير التقليص في عدد العمال التي يقوم بها المستخدم إلزاميا ما يأتي... وضع قوائم اسمية للأجراء المعنيين بالتقليص في عدد العمال وتبليغها لمفتشية العمل المختصة إقليميا ولصناديق التامين عن البطالة والتقاعد المسبق " كما أكد ذلك المرسوم رقم 90-209[6] .

وعليه يلتزم المستخدم أخطار مفتشية العمل بقوائم العمال المراد تسريحهم لسبب اقتصادي، و بإلزامية هذا الإجراء على المستخدم في حالة قيام نزاع بشأنه وطرحه أمام القضاء فلابد البحث عن مدى تنفيذ رب العمل لهذا

1) حكم محكمة تيزي وزو – القسم الإجتماعي – رقم 862 / 95 الصادر بتاريخ 1994/09/16
2) قرار المحكمة العليا – الغرفة الإجتماعية – ملف رقم 175795 الصادر بتاريخ 1999/03/09
3) رجع المادتين 13 و 14 من المرسوم التشريعي 94-09 وأيضا قرار المحكمة العليا – الغرفة الاجتماعية- الملف رقم 182508 الصادر بتاريخ 09 جوان 1998
4) قرار المحكمة تيزي وزو القسم الاجتماعي – الملف رقم 862 الصادر بتاريخ 16سبتمبر 1995
5) قرار المحكمة العليا- الغرفة الاجتماعية- الملف رقم 182508 بتاريخ 09 جوان 1999
6) القانون 90-209 المؤرخ في 1999/07/14 المتضمن تنظيم مفتيشية العامة للعمل وسيرها

الإجراء الإلزامي في أدائه، هذا الأخير يلتزم إثبات قيامه بهذا الإلتزام وأحسن دليل على ذلك هو الإستلام أو الرسالة الموصى عليها أو تأشير هذه الهيئة الإدارية على هذه القوائم الإسمية ،ومتى عجز عن إقامة الدليل عن ذلك قضت المحكمة بعدم مشروعية إجراء التقليص في عدد العمال و بطلان التسريح .

وعلى هذا فإن القاضي الجزائري يقتصر دوره في رقابة مدى تنفيذ المستخدم لإجراء تبليغ القوائم الاسمية للعمال المسرحين لمفتيشية العمل المختصة إقليميا وهذا قصد التأشير عليها بعد التأكد من أنه قد عرض فعلا الخطة الإجتماعية للتفاوض و التشاور مع ممثلي العمال. كذلك باستقراء نص المادة 16 من المرسوم التشريعي 94-09 نجد تنص أن الهيئة الإدارية هذه (مفتشية العمل) ليست الجهة الوحيدة التي يلتزم بتبليغها أيضا بهذه القوائم الاسمية للأفراد المعنيين بالتقليص في عدد العمال،و إنما هناك أجهزة أخرى يلتزم المشرع بتبليغها أيضا بهذه القوائم المتمثلة في صناديق التأمين عن البطالة و التقاعد المسبق، هذه الجهات التي من جهتها سوف تتكفل بالأجراء الذين تتوفر فيهم شرط الإستفادة من تعويضات التأمين عن البطالة والإحالة على التقاعد.

رابعا : رقابة مدى احترام إجراء تبليغ قرارات التسريح للعمال المعنيين:

إن المرحلة النهائية الغالبة لإجراء الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل الذي قد ينتهي بالانخراط في اتفاقيات التحويل أو التكوين التحويلي أو التقليص من ساعات العمل أو غيرها تتمثل في إعداد قرارات فردية للتسريح وتبليغها للمعنيين بالأمر بصفة فردية وهو ما تضمنته المادة السادسة عشر من المرسوم التشريعي 94-09 على أنه: "ينبغي أن يصحب تنفيذ تدابير تقليص عدد العمال التي يقوم بها المستخدم إلزامياً ما يأتي: "... إعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل ..." كما جاء أيضا مفهوم نص المادة 69 من القانون 11/90 أنه إذا كان يبني تقليص العدد بناءا على إجراء التسريح الجماعي فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة.

استنادا إلى هذا فإن المشرع يلزم المستخدم بإعداد مقرارات فردية لكل عامل يمسه إجراء التسريح ليبلغ له بصفة شخصية و رسمية، ذلك أن قرار التسريح لا يمكن أن يسري في حقه ما لم يبلغ تبليغا قانونيا ومتى تبين للقاضي المختص عدم هذا الإجراء قضى بإلغاء التسريح الواقع لمخالفته للإجراءات القانونية، وفي هذا الصدد نجد قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 11 ماي 1999 التي توجب ضرورة احترام الإجراءات القانونية لإجراء التقليص و المنحصرة في نص المادة 5 إلى غاية المادة 15 من المرسوم التشريعي94-09"[1] (1) فعلى المستخدم تقديم للقضاء الوثائق التي تفيد قيامه بتبليغ قرار التسريح والتي غالبا تتمثل في رسالة موصى عليها أو وصل استلام الذي يوقع عليه المعني.

1) قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية الملف رقم 178850 الصادر بتاريخ 11 ماي 1999

المطلب الثاني: رقابة القضاء على الحقوق الناتجة عن الإنهاء لسبب اقتصادي:

إن رقابة القضاء لإجراء الإنهاء الاقتصادي لعلاقة العمل لا تتوقف عند فحصه وبحثه في مدى تنفيذ المستخدم للإجراءات القانونية الخاصة بهذا الإجراء ولا قيام السبب الاقتصادي فحسب، وإنما تمتد إلى مراقبته للحقوق الناجمة والمخولة للعمال المسرحين والتي تعتبر التزامات على المستخدم لابد من احترامها.

الفرع الأول: الحقوق المالية محل الرقابة القضائية

إن الحقوق المالية المقررة قانونا للعامل المسرح اقتصاديا والتي يراقب القاضي مدى أدائها متعددة نتطرق لها كما يلي:

أولا: حق التعويض عن التسريح

من الحقوق المقررة قانونا للعامل المسرح اقتصاديا هي حق الاستفادة من تعويض التسريح والذي نصت عليه المادة 22 من المرسوم 94-09 : " يخول للأجير الذي هو محل التسريح في إطار التقليص في عدد العمال والذي يقبل الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة الحق في تعويض يساوي أجر ثلاثة أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح" وإذا كان المشرع قد اقر هذا الحق إلى أنه قيده بشروط هامة يستند عليها القاضي عند بحثه وفصله في النزاع الخاص بالمطالبة بإلزام المستخدم لأداء هذا الحق نوضحها في النقاط الموالية.

I. رقابة القاضي لقيام لشروط استحقاق تعويض التسريح

استنادا إلى نص المادة 22 من المرسوم 94-04 السالف الذكر يمكن حصر الشروط التي يبحث القاضي في توفرها في :

- توافر صفة الأجير، فالقاضي يبحث فيما إذا كان المدعي عبارة عن أجير ذلك أن المشرع يشترط توافر صفة الأجير في الشخص المسرح، هذه الصفة التي تناولتها المادة 02 من القانون 11/90 بالتعريف : "كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم" .
- أن يربط الأجير برب العمل أثناء فترة الإنهاء عقد غير محدد المدة.
- أن يكون إنهاء العقد الغير محدد المدة عن طريق التسريح في إطار عملية التقليص من عدد العمال.
- أن يستفيد العامل المسرح من نظام التأمين عن البطالة الذي أحدثه القانون رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 لفائدة الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية، وعليه فإذا لم يستفيد العامل المسرح من نظام التأمين على البطالة فإنه لا يستفيد من تعويض التسريح، وهو ما يدفعنا على التساؤل فيما إذا كان هذا الشرط يشوبه خلل ذلك أنه في الحقيقة يقاص من المستفيدين من هذا التعويض، الشيء الذي ينجر عنه عدم استفادة بعض الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية من كلا التعويضين ومثل هذا الشرط لا نجده في التشريع الفرنسي.

مما سبق فإن مهمة القاضي تتجلى في البحث عن الشروط القانونية لإستحقاق التعويض التسريح التي يجب أن تجتمع في العامل المسرح، فإذا تبين له قيامها حكم على المستخدم أن يقدم في حالة عدم أدائها بالتعويض عن الضرر الذي لحق بالعامل، أما إذا توصل إلى غياب أحداها أو كلها قضى برفض الدعوى لعدم التأسيس وعلى هذا

يجب على المستخدم أن يقدم الوثائق الثبوتية لدفعه لهذا التعويض ككشف الدفع مثلما هو ما يتضح من خلال حكم محكمة تيزي وزو القاضي:

"... حيث أن المدعي يطالب بالدفع له التعويض عن التسريح لأسباب اقتصادية.

- حيث أن طلب المدعي جاء وفقا لنص المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 التي تنص على انه يخول الأجير الذي هو محل تسريح لأسباب اقتصادية الحق في تعويض يساوي أجر ثلاثة أشهر يتحمل دفعه المستخدم عند التسريح.

- حيث أن معدل أجر الشهر الذي يتقاضاه المدعي خلال 12 شهر قبل التصفية يقدر بـ :

33.973,56=3×11.324,52دج

لهذه الأسباب:

... الحكم على المدعي عليها بالدفع للمدعي مبلغ قدره 33.973,56دج مقابل التعويض عن التسريح لسبب اقتصادي وأداء له تعويضا مدنيا قدره 30.000,00دج ."[1] (1)

ورقابة القاضي لا تنحصر فقط حول أداء هذا الحق للعمل المسرح عن طريق البحث في شروط استحقاقه ومدى تنفيذه من الطرف الملزم به فهي تمتد إلى رقابة صحة هذا المبلغ وكيفية حسابه.

II. رقابة القاضي لصحة مبلغ تعويض التسريح

بالرجوع إلى نص المادة 22 من المرسوم 94-09 نجد أنها حددت مبلغ تعويض التسريح كونه يساوي اجر ثلاثة أشهر يدفعها المستخدم عند التسريح.

ويعتمد في حساب هذا التعويض على معدل الأجر الشهري الخام المتقاضى خلال 12 شهرا قبل إنهاء علاقة العمل فيكون إذا حساب هذا المبلغ على النحو التالي: مبلغ التعويض = الأجر المرجعي × 03

وعليه فمتى رفع للقاضي نزاع خاص بوقوع خطأ في حساب مبلغ تعويض التسريح أو عدم صحته فإنه يتأكد من صحة هذا الادعاء بتطبيق القاعدة السالفة الذكر، وفي هذا الصدد فإنه يستفاد من حكم محكمة تيزي وزو الصادر في 06 مارس 1999 الذي جاء فيه :

"...حيث جاء أن المدعية تعترف بأن المدعي عليها دفعت لها التعويض عن التسريح المنصوص عليه في المادة 22 من المرسوم التشريعي إلا أنها تعتبر أن المدعي عليها أخطأت في حساب المبلغ، وأن المبلغ الحقيقي للتعويض يقدر ب:22.574,55 دج بدلا من 13.847,18 دج المدفوع لها.

- وحيث أنه جاء في نص المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 ما يلي:

يخول للأجير الذي هو محل تسريح في إطار التقليص في عدد العمال و الذي يقبل الاستفادة من نظام التامين عن البطالة الحق في التعويض يساوي أجر ثلاثة أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح.

- حيث أن المادة 23 من المرسوم التشريعي المذكور أعلاه حددت كيفية حساب هذا التعويض الذي يكون على أساس معدل الأجر الشهري الخام المتقاضي خلال أثنى عشر شهر قبل إنهاء علاقة العمل.

- حيث أن المدعية قدمت كشوفات الرواتب 12 تقاضتها قبل إنهاء علاقة العمل.

1) حكم محكمة تيزي وزو، القسم الإجتماعي- الملف رقم 2839 الصادر بتارخ 1999/01/30

- حيث أنه بناءا على هذه الكشوفات فإن معدل الأجر الشهري الخام يقدر ب 7121,48 ×3=21364,44 دج

- حيث أن المدعية سبق لها و أن تقاضت مبلغ قدره 13347,18 دج مقابل التعويض عن التسريح و بالتالي تقبض الفرق المستحق مقدرا ب:21.364,44 دج - 13847,18 =7157,26 دج

لهذا قضت المحكمة علنيا ابتدائيا حضوريا من حيث الموضوع :

الحكم على المدعي عليها بالدفع للمدعية مبلغ قدره 7.157,26 دج الذي يمثل مبلغ التعويض المتبقي المستحق لها طبقا لنص المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994..."[1]

ثانيا : الحق في التأمين عن البطالة

لقد أقر المشرع بمقتضى قوانين العمل الجديدة ضمانات خاصة لصالح العمال المسرحين لأسباب إقتصادية تتجسد في حق قانوني يخوله لهم هيئات خاصة وهو الحق في التأمين عن البطالة الذي يتكفل به الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الذي حدده قانونه الأساسي المرسوم التشريعي رقم 94 ـ 11 المؤرخ في 26 ماي 1994.

هذا الحق يعتبر من أهم الحقوق التي تكون محل رقابة القضاء الذي يسهر على ضمان تنفيذه من الملتزم به وحمايته متى عرض عليه نزاع بشأنه، والدليل على ذلك حجم القضايا المطروحة أمامه ضد هذا الصندوق.

وأن الحق في التأمين عن البطالة لا يعتبر حق مطلق، وإنما هو مقيد بشروط تخص الأشخاص الذين يستحقونه و التزامات على عاتق المستخدم, هذه الشروط تكون محل رقابة القاضي نتطرق إليها بإيجاز مادام قد سبق شرحها.

1 ـ الشروط القانونية لإستحقاق أداءات التأمين عن البطالة :

فلكي يحكم القاضي بإستحقاق هذه الأداءات لابد من توافر شروط هي على نوعين :

أ - شروط خاصة بالعامل

ب- شروط خاصة بفقدان العمل

أ) ـ شروط خاصة بالعامل :

إلى جانب اشتراط صفة الأجير السابق شرحها نقتصر على ذكر الشروط الأخرى الواجب توافرها وهي :

- أن يكون الأجير المسرح عونا مرسما أو مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل تعرضه للتسريح للسبب الإقتصادي أو لإنهاء نشاط المستخدم .

ـ أن يكون العامل المعني منخرطا في الضمان الإجتماعي خلال فترة متتابعة لا تقل عن ثلاث سنوات

ـ أن يكون قد سدد إشتراكاته بإنتظام في نظام التأمين عن البطالة لمدة ستة أشهر على الأقل قبل إنتهاء علاقة العمل وعلى العامل أن يثبت قيامه بهذه الإلتزامات وهو ما يؤكده حكم محكمة تيزي وزو رقم 2839 في دعوى مرفوعة ضد المؤسسة الولائية لإنجاز التجهيزات الإجتماعية حيث جاء فيه:

" - حيث أنه بعد دراسة الملف يتبين للمحكمة أن المدعي لم يقدم ما يثبت أنه سدد إشتراكاته بإنتظام في نظام التأمين عن البطالة منذ ستة أشهر على الأقل قبل إنتهاء علاقة العمل مما يتعين القول معه أن المدعي لم يستوفي

1) حكم محكمة تيزي وزو ـ القسم الإجتماعي ـ رقم الملف 2495 الصادر بتاريخ 06 مارس 1999

الشروط المنصوص عليها في المادة 06 من المرسوم التشريعي رقم 11/94 للإستفادة من منحة البطالة لذا تقضي المحكمة برفض طلبه لإنعدام التأسيس "[1] .

ـ ألا يكون قد رفض عملا أو تكوينا تحويليا قصد شغل منصب.

ـ ألا يكون مستقيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني أخر.

ـ أن يرد إسمه في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار التقليص من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم تحمل تأشيرة مفتش العمل المختص إقليميا

ـ أن يكون مسجلا كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتشغيل منذ ثلاثة أشهر على الأقل

ـ أن يكون مقيما في الجزائر

وهكذا إذا ما يتبين للقاضي غياب أحد هذه الشروط قضى برفض الدعوى لعدم التأسيس.

ب) ـ الشروط الخاصة بفقدان العمل : ويتمثل في :

ـ فقدان العامل منصب عمله بصفة لا إرادية في إطار التقليص من عدد العمال

ـ ألا يكون قد فقد منصب عمله بسبب تسريح تأديبي أو إستقالة أو ذهاب إرادي

ـ ألا يكون الأجير في إنقطاع مؤقت عن العمل بسبب بطالة تقنية أو بسبب عوامل مناخية أو إنقطاع دائم أو مؤقت.

فهذه الشروط تكون محل رقابة من طرف القاضي من خلال تفحص الوثائق والدلائل المقدمة له بالتحقيق أو الخبرة للحكم بالتعويض عن البطالة.

2) ـ أداء المستخدم للإلتزامات القانونية المرتبطة بحق التأمين :

إن إستفادة العامل من أداءات التأمين عن البطالة تتوقف على أداء المستخدم لإلتزامين أساسين هما محل رقابة القاضي ويتمثلان في :

ـ الدفع المنتظم لإشتراكات الضمان الإجتماعي بما فيها الإشتراكات التي أسسها نظام التأمين عن البطالة و التقاعد المسبق ، وفي حالة التأخر يفتح سجل إستحقاق للتسوية بالإتصال مع هيئات الضمان الإجتماعي تنفيذا لأحكام المادة 20 من المرسوم التشريعي رقم 09/94

- دفع المستخدم لمساهمة في صندوق التأمين عن البطالة تسمى بمساهمة تخويل الحقوق عن كل عامل مسرح معني بذلك ، وهذه الأخيرة تحدد وتنظم بمقتضى إتفاقية تبرم بين صاحب العمل المعني والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تحدد فيها مدة وفترات ورزنامة الدفع و التسبيق[2]

1) حكم محكمة تيزي وزو .القسم الاجتماعي .الملف رقم 2839 الصادر بتاريخ 1999/01/30.
2) المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 09/94

إلى ذلك يجب على الهيئة المستخدمة تقديم ملف العامل للمعني للصندوق في الاسبوع الموالي لتبليغه بمقرر التسريح , وهذا الملف ينتهي يعالج من قبل الصندوق خلال 15 يوم إما بقرار القبول للإستفادة من التأمين عن البطالة أو رفضه له,ويبلغ بالضرورة للمستخدم والذي يبلغه بدوره للعامل، وإن قرار القبول يجب ان يتضمن :

- تواريخ بداية و نهاية التكفل.
- المبالغ المختلفة للتعويض الشهري و كذا الفترات المناسبة بها.
- أقدمية أساس حساب مدة التكفل. وفي حالة كان القرار بالرفض لابد قبل اللجوء إلى القضاء فلا بد على العامل المسرح كمرحلة أولية الطعن أمام لجنة توجد على مستوى وكالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، و إذا ما رفع الأمر إلى القاضي الاجتماعي فإنه يراقب مدى توافر شروط الوثائق الثبوتية لأدائه لها أو حصوله على تسهيلات في الدفع وفي حالة توصل القاضي إلى توافر هذه الشروط ألزم صندوق التأمين بأداء هذا الحق و بالتعويض عن الضرر الواقع أما إذا تبين له من خلال الوثائق المعروضة عليه أن الصندوق قد أدى هذا الحق قضى برفض الدعوى لعدم التأسيس[1].

وتعتبر من أهم الحقوق الناجمة عن حق التأمين عن البطالة هو التعويض الشهري عن البطالة وهي من أهم المسائل التي تعرض على القضاء لكثرة النزاعات المتعلقة به، فهنا يجد القاضي الإجتماعي نفسه يبحث في صحة مقدار المبلغ الذي تحصل عليه بتطبيق القواعد القانونية المقررة بهذا الصدد و التي نعالجها كما يلي:

1- كيفية حساب مبلغ التعويض عن البطالة:

يتم حساب التعويض عن البطالة بتحديد أجر مرجعي وهذا الأخير يساوي نصف المبلغ المتحصل عليه بجمع الاجر الشهري المتوسط الخاضع للإقتطاع من الضمان الاجتماعي والذي يتحصل عليه العامل خلال إثنى عشر شهرا السابقة لتسريحه مع المبلغ الشهري الأدنى المضمون الساري المفعول عند تاريخ التسريح.

2- مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة و كيفية توزيعها:

تحدد المادة الرابعة عشر من المرسوم 11/94 مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة بقدر شهرين عن كل سنة إشتراك و تعتبر كسنوات إشتراك الأقدمية المعتمدة لدى أخر هيئة مستخدمة، ومدة التكفل هذه لا يمكن أن تكون في أي حال من الأحوال أقل من إثنى عشر شهرا ولا تتعدى ستة وثلاثين شهرا، وهو ما أكدته المادة 03 من المرسوم 11/94.وإن القاضي دائما عليه التأكد من توافر هذه الشروط، و إذا توصل إلى وقوع خطأ أو تجاوز قضى بإصلاحه وبتحميل صندوق التأمين دفع الفارق.

إضافة إلى كل ما سبق فإنه هناك عقوبات جزائية تتمثل في غرامة تفرض على المستخدم الذي يتجاهل إلتزامه والتي تسمح للعامل المسرح من الحصول على أداءات التأمين عن البطالة و هي محددة في المادتين 39 و40 من المرسوم التشريعي 11/94 فهذه الأخيرة مثلا تنص على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتروح من 1.000 دج إلى 5.000 دج عن كل أجير معني على عدم تأدية المعني الشكليات و الإجراءات المتعلقة بقبول الأجراء في نظام التأمين عن البطالة..." و مثل هذا الجزاء الردعي من شأنه أن يدفع المستخدم إلى عدم التماطل في القيام بما فرضه عليه القانون.

---

1) حكم محكمة تيزي وزو - القسم الإجتماعي - قضية رقم 2095صادر بتاريخ 1999/03/06

الفرع الثاني: الحقوق الغير المالية محل الرقابة القضائية.

إلى جانب الحقوق المالية التي يحرص القضاء على ضمانها للعامل المسرح لأسباب إقتصادية، هناك حقوق غير مالية تحضى بنفس الحماية نتناولها مبرزين دور القاضي بشأنها.

أولا:الحق في مهلة الإخطار أو مهلة العطلة.

إن هذا الحق حضى بحماية قانونية هامة فقد نصت عليه المادة 73 الفقرة الخامسة من القانون 11/90 حيث جاء فيها :"يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيم الحق في مهلة العطلة التي يحدد مدتها في الإتفاقيات الجماعية" و الحكمة من تقرير هذا الحق هو تفادي مفاجئة الطرف المعني بالإنهاء المتخذ إتجاهه، و كذا تحقيق مصلحة هامة تتمثل في تمكينه من البحث عن عمل جديد مما يسمح بممارسة العمل الجديد غداة إنتهاء مهلة الإخطار، و بما أن مهلة الإخطار أو ما يعبر عنها بمهلة العطلة هي الفترة الزمانية التي يجب أن تنقضي قبل سريان مفعول قرار التسريح فإنه يجب على القاضي مراقبة هذه المدة. و بالرجوع إلى نصوص التشريع العمالي الجزائري و بالتحديد المادة 05/73 من القانون 90-11 فإننا نجدها خالية من أي تحديد لمدة الإخطار، و على هذا الأساس نجد المشرع قد أحال مهمة تحديد الحد الأدنى لمهلة العطلة للاتفاقيات الجماعية.

و قد قيد المشرع الجزائري حق العامل المسرح للإستفادة من مهلة العطلة بشروط أساسية حددتها المادة 73 الفقرة 5 من القانون 11/90 ترتكز عليها رقابة القاضي تنحصر في:

- أن يكون عقد العمل غير محدد المدة.

- عدم إرتكاب العامل المسرح خطأ جسيم، وعلى هذا الأساس فإنه بإجتماع هذه الشروط يستفيد العامل المسرح من هذه المهلة، هذا على عكس ما جاء في حكم محكمة تيزي وزو الصادر في 1999/10/09 الذي قضى بأنه: "... حيث أن المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لا ينص عن التعويض عن التسريح في مادته 22 لذا يتعين رفض طلب المدعي لعدم التأسيس[1]، و هذا التسبيب خاطئ ذلك أن مصدر حقوق العمال المسرحين ليس فقط المرسوم التشريعي 09/94 و إنما أيضا القانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل و الذي يعتبر الشريعة العامة.

ومن ثم فإن الحق في مهلة الإخطار أو التعويض عنها يجد مصدره في هذا الأخير ويثبت للعامل المسرح لأسباب إقتصادية تطبيقا لأحكام المادة 67 من القانون 90 ـ 11 دون الحاجة إلى نص خاص يؤكد على ذلك، فالمهم عدم وجود نص مخالفا يقضي بغير ذلك.

وإذا توصل القاضي إلى قيام شروط إستحقاق مهلة الإخطار فلا بد أن يبحث كمرحلة ثانية عن الأداء الفعلي للمستخدم لهذا الإلتزام القانوني الواقع على عاتقه وذلك من خلال وثائق ملف الدعوى المعروضة أمامه وأداء المستخدم لهذا الإلتزام يكون وفقا لأحكام المادة 73 /5 من القانون 90-11 أي بمنح العامل المسرح مهلة الإخطار أو مهلة العطلة ، فإذا تبين للقاضي من خلال الوثائق المعروضة عليه وكذا مختلف الدلائل القائمة بأداء

1) حكم محكمة تيزي وزو ـ القسم الإجتماعي ـ قضية رقم 2518 الصادر بتاريخ 1999/0910

المستخدم لهذا الإلتزام بإحدى هاتين الصورتين قضى برفض الدعوى، أما إذا توصل إلى غياب ذلك ومن ثم قيام إخلال بجانبه حكم بالتعويض عن مهلة العطلة وعن الضرر اللاحق بالعامل المسرح.

ثانيا: الحق في الحصول على شهادة عمل

لقد أقر المشرع الجزائري على غرار العديد من التشريعات العمالية للدول، حق العامل المسرح في الحصول على شهادة عمل تسلم له بصفة مجانية من طرف المستخدم لإعتبارها من مستلزمات العقد،وعلى هذا نصت المادة 67 من القانون 90 ـ 11 على أنه " يسلم للعامل عند إنهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا مناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها " تقابلها المادة 16 ـ 122 L في التشريع الفرنسي. وهذا الحق في الحصول على شهادة عمل يعتبر حق غير مالي خاضع لرقابة القضاء الذي يكفل أدائه من طرف الملزم به أي المستخدم ويهدف إلى تزويد العامل بوثيقة تحتوي على بيانات تساهم في إمكانية الحصول على عمل جديد.

ويثبت للعامل الحق في الحصول على شهادة العمل والمطالبة بها بمجرد إنهاء علاقة العمل التي تربطه بصاحب العمل وهذا ما يتماشى مع الغاية من إعطاء للعامل المسرح مهلة إخطار والمتمثلة في تمكينه من البحث عن عمل جديد فلا يجب إذن إنتظار مرور فترة إنتهاء هذه المهلة ذلك أن العامل يكون في أشد الحاجة إلى هذه الشهادة خلال هذه الحقبة من الزمن تقدمها كمستند للحصول على عمل جديد .

و إن رقابة القضاء لا تنحصر في البحث عن أداء المستخدم لإلتزامه بتسليم شهادة عمل للعامل المسرح، وإنما يمتد إلى النظر في صحة البيانات التي يجب أن تتضمنها ذلك أن المشرع وإن كان لم يستوجب شكل محدد لصياغة الشهادة إلا أنه أكد على ضرورة إحتوائها على بيانات إلزامية وهو ما يتجلى بوضوح من نص المادة 67 من القانون 90 ـ 11 : " .... يسلم للعامل .... شهادة عمل يتبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل أن يؤدي هذا الحق للعامل المسرح ، فيسلم له شهادة عمل تحمل البيانات القانونية بصورة بصورة صحيحة، ومتى إمتنع عن ذلك أو تأخر عنه ثبت للعامل المعني الحق في رفع دعوى أمام القضاء المختص للمطالبة بالتنفيذ العيني أو التعويض المادي عن الضرر الذي لحق لإجراء هذا الإخلال في أداء الإلتزام الواقع على عاتقه وتفويت الفرصة العمل لدى المستخدم الجديد ، وهكذا يتضح لنا مجال رقابة القاضي الجزائري لإجراء الإنهاء الإقتصادي وكذا الحقوق الناتجة عنه دون أن تمتد إلى البحث في مشروعية السبب كما تظهر رقابة القاضي الفرنسي.

المطلب الثالث : نتائج الرقابة للتسريح لأسباب إقتصادية

إنهاء علاقة العمل لأسباب إقتصادية لا يعتبر إنهاءا جزائيا كما هو الحال بالنسبة للتسريح التأديبي ، وإنما هو إنهاء تفرضه ضرورات الإستغلال لذلك أخضع المشرع هذا الإنهاء لضوابط موضوعية وأخرى إجرائية تأمن العمال من خطر البطالة وخطر الإحتكام لسلطة المستخدم، فهذه الغاية التي يحققها إجراء الرقابة القضائية على الإنهاء الإقتصادي لعقد العمل تتجسد من خلال السلطة التي يتمتع بها القاضي والمتمثلة في فرض الجزاء، ولأهمية فكرة الجزاء سوف نعمل على إظهاره نتناوله في فرعين إثنين.

الفرع الأول: الحكم بالبطلان والتعويض العيني

إن مخالفة المستخدم للقواعد الإجرائية والموضوعية الضابطة للتسريح الإقتصادي تعرضه لجزاءات مدنية هامة تتمثل بالخصوص في البطلان، وفي التعويض العيني بإعادة الإدراج في المنصب، وهذا الأخير يعتبر كنتيجة حتمية لحكم القاضي ببطلان. و إن التشريع الجزائري قيد من سلطة رب العمل في إنهاء العقد الغير المحدد المدة بشرط موضوعي كما رأينا سابقا أوردته المادة 69 من القانون 90 ـ 11 يتمثل أساسا في ضرورة الإستناد إلى مبرر شرعي بنصها"... يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب إقتصادية..." إلى جانب قيود إجرائية أوردها نفس القانون وأيضا المراسيم اللاحقة كالمرسوم التشريعي 94 ـ 09 تهدف إلى الوقاية من آثار إجراء التقليص من عدد العمال، و نتساءل عن سلطة القاضي في الحكم بالبطلان والتعويض العيني بإعادة الإدراج إلى المنصب في حالة خرق هذه الشروط؟

لقد تميزت مرحلة الإصلاحات الإقتصادية بصدور تشريعات جديد منظمة لعلاقات العمل ، أهمها القانون رقم 90 ـ 11 المنظم العلاقات العمل الفردية الذي تضمن نصا خاصا يحدد من خلاله الجزاء الذي يمكن للقاضي فرضه في حالة كشفه عن قيام أي تعسف من جانب المستخدم في إستعمال سلطته في الإنهاء وكذا مخالفته للقواعد الإجرائية، ويتجلى هذا النص في المادة 04/73 منه التي جاء فيها: "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للقيود الإجرائية القانونية أو الإتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة إبتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم إحترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، ويمنح العامل تعويضا ماليا نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو إستمر في عمله.

و إذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه،يعتبر تعسفيا.

تفصل المحكمة المختصة إبتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الإحتفاظ بإمتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة أشهر من العمل ، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة "

تتضح من هذه المادة سلطة القاضي في الحكم بإلغاء قرار التسريح التعسفي و الحكم بإعادة الإدماج للعامل المعني بالتسريح في المنصب المسرح منه،هذا الحكم بالإعادة إلى المنصب كتعويض عيني يعد مجرد خيار بالنسبة لأطراف العقد و لا يملك القاضي في نطاقه سلطة الإجبار فيمكن أن يرفضها أحد الأطراف.

وإن كانت هذه المادة صريحة بشأن الجزاء الذي يفرضه القاضي عند كشفه عن قيام تجاوز من جانب المستخدم للقواعد الإجرائية و الموضوعية والمتمثل في الحكم بالإلغاء وبالتعويض العيني بإعادة الإدراج إلى المنصب ، إلا أن الاشكال الذي يثار بشأن تطبيق أحكام هذه المادة على التسريح لأسباب إقتصادية و سنحاول الوقوف عند هذا الإشكال لتحديد مدى سلطة القاضي الجزائري في الحكم بإعادة الإدراج في حالة التسريح للسبب الإقتصادي؟

فعن تطبيق أحكام المادة 04/73 من القانون 11/90 على التسريح للسبب الإقتصادي ، فنجد البعض من رجال القانون إستبعد تطبيقها على هذه الحالة ، في حين أن هناك من بدأ تطبيقها

ومن الفئة الأولى : نجد القاضي نقار جموعي في مقال له تحت عنوان " الفرق بين التسريح و التقليص في المادة الإجتماعية " فيذهب إلى أن المادة 04/73 المتعلقة بالتسريح التعسفي وإجراءات التأديب ، أما المرسوم التشريعي 09/94 المتعلق فقط بإجراءات التقليص ... ولقد ورد نص على التقليص في المواد 69 ـ 70 ـ 71 من القانون رقم 11/90 التي لم تعدل أبدا ، وقد حددت هذه المواد مجالاته وشروطه ، ولم تنص إطلاقا على أنه يتم كتأديب للعامل وإنما هو جوازي للمستخدم إذا بررت ذلك أسباب إقتصادية ، ولتبسيط إجراءات التقليص وتحديدها بدقة أصدر المشرع الجزائري المرسوم التشريعي رقم 09/94 التي تنص مادته الأولى على أن هذا المرسوم يهدف إلى تنظيم المحافظة على الشغل وتحديد الترتيبات القانونية الخاصة بحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب إقتصادية. بذلك فإن إجراءات التقليص كما نصت عليه المادة 04/73 من الأمر 11/90 لا يحكم هذه الإجراءات كما فهمها البعض وإنما المرسوم التشريعي 09/94 هو الذي ينظمها ويحكمها ويضع لها الميكانيزمات، وإذا لم تحترم الإجراءات فإن الجزاء يكون الحكم بإلزام المستخدم بإتخاذ الإجراءات القانونية المنصوص عليها في المادة 16 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 مع تعويض مناسب " ولقد أيد موقفه هذا بالعودة إلى التطور التشريعي للمادة 04/73 ،حيث أنه بصدور القانون 11/90 نصت هذه المادة على التسريح وسمته بالعزل ، والعزل يكون في حالة إرتكاب خطأ جسيم وليس لسبب إقتصادي[1].

أما عن الفئة الثانية: فنجد مستشار المحكمة العليا شرفي محمد في مقال له تحت عنوان " سريان علاقة العمل، نشأتها ونهايتها "يرى بأن المادة 04/73 في فقرتها الأولى جاءت بحكم يسري حتى على التسريح الإقتصادي، فيقول" إن المشرع خصص الفقرة الثانية للتسريح المسلط خرقا للمادة 73 من القانون 11/90 التي تتعلق بالتسرح التأديبي بمعنى أن الفقرة التي تندرج في إطار المتابعة التأديبية بقواعدها الإجرائية أو الشكلية، ومنه فإن الفقرة التي سبقتها والتي تتكلم عن التسريح دون تحديد ، فإنها لا تتكلم عن التسريح التأديبي".

و أبعد من هذا فإنه يتساءل فيقول " إن المادة 4/73 تفتح مجال إلغاء التسريح المعتبر تعسفي لخدمة القانون دون تخصيص أي نص،ألا يمكن إعتبار الإجراءات المنصوص عليها بالمرسوم التشريعي بأنها داخلة في الإجراءات القانونية المنصوص عليها في المادة 4/73 "[2]

1) نقار جموعي ـ الفرق بين التسريح والتقليص في المادة الإجتماعية ـ نشرة القضاة ـ العدد 55 ـ الديوان الوطني للأشغال التربوية ـ الجزائر ـ 1999 ص 136 - 137

2) شرقي محمد ـ سريان علاقة العمل ـ نشأتها ونهايتها ـ المجلة القضائية ـ عدد خاص بمنازعات العمل و الأمراض المهنية الجزء الثاني ـ قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا الجزائر 1997 ص 80 - 83

ونحن نؤيد صراحة أصحاب الموقف الأول وهو نفس الموقف الذي يدافع عنه الدكتور عبد السلام ذيب رئيس الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا و المؤيد بإجتهادات المحكمة العليا التي أعطت إجابات التي تراها مناسبة للتساؤلات المطروحة:

- هل النص المعني يشير إلى كل الإجراءات بما فيها الإجراءات التأديبية أو أنه يتعلق فقط بالإجراءات الغير التأديبية ؟ ذلك أن المشرع الجزائري المتأثر بالتشريع الفرنسي لم ينص مثله صراحة إلى الإجراءات التأديبية.
- و ماذا تعني عبارة "إلزامي" بصفة دقيقة هل يقصد بها أنها إجراء جوهري أو من النظام العام؟

إن المحكمة العليا ردا على هذه التساؤلات و إعتبار العدم تحديد التصحيح المقصود من قبل المشرع إنتهت إلى أن الأمر بالتصحيح لا يمكن أن يتعلق إلا بالإجراءات الغير التأديبية و ذلك لأسباب بديهية تتعلق بالنظام العام و مرتبطة بالإجراءات التأديبية المرتبطة بحقوق الدفاع التي يتعين إحترامها خلال سير الإجراءات التأديبية، فالعيب أو العيوب التي قد تشوبها هي من النظام العم و على القاضي إثارتها تلقائيا لأنها ذات صلة بحقوق الدفاع و هي غير قابلة للتصحيح من طرف من تسبب فيها ولا يمكن تداركها نتيجة القيام بأعمال إجرائية لاحقة.
وإن إجتهاد المحكمة العليا المؤرخ في 2000/07/11 تحت رقم 201983 يؤكد ذلك و هو يتماشى بذلك و مقتضيات المادة 462 ق إ م التي ينص على أنه إذا كان البطلان أو عدم صحة الإجراءات المدفوع بها ليس من النظام العام يجوز للقاضي أن يمنح أجلا للخصوم لتصحيحه و بمعنى آخر أن الإلغاء الذي يتصل بالنظام العام يكون غير قابل للتدارك و غير قابل للتصحيح و عليه فإن الإجراءات المشار إليها في الفقرة الأولى من المادة 73-4 تخص الإجراءات الغير التأديبية أي الإجراءات الجوهرية كتلك الواجبة الإتباع في إطار التقليص من عدد العمال أو الإجراءات أخرى كالإحالة على التقاعد[1]، و مما جاء في حيثيات أحد قرارات المحكمة العليا مايلي:
"حيث يتبين من الحكم المطعون فيه أنه قضى بإلغاء التسريح مع الأمر بتصحيح الإجراءات التأديبية و برجوع العامل إلى منصب عمله.

وحيث أنه إذا ثبت للقاضي أن الإجراءات التأديبية لم تحترم فإنه يصرح بالطابع التعسفي للتسريح مستنتجا الآثار القانونية المترتبة عنه ولا يكتفي بأي حال من الأحوال أن يأمر بتصحيح الإجراءات التأديبية ذلك أن الفقرة الأولى من المادة 73-04 التي أسس عليها الحكم قضاءه عليها لا تطبق على تصحيح الإجراءات التأديبية بل على تصحيح إجراءات التسريح الأخرى و بالتالي فإنه لما قضى بتصحيح الإجراءات التأديبية يكون الحكم المطعون فيه قد خالف القانون مما يعرضه للنقض."[2]

ومما جاء أيضا في قرار للمحكمة العليا تحت رقم 164645 الذي أكد على تطبيق أحكام المادة 73-04 على التسريح الاقتصادي مع الحق في المطالبة ببطلان قرار التسريح التعسفي المبني على السبب الاقتصادي وقضى بأنه "... حيث أن المادة 73-04 من القانون رقم 11/90 المعدل و المتمم بالقانون رقم 29/91 تنص صراحة

1) د.عبد السلام ذيب ، المرجع السابق ص 509-511، أنظر كذلك بن صاري ياسين التسريح التأديبي تشريع العمل الجزائري دار هومة طبقة 2005. ص 98-99
2)قرار لبمحكمة العليا ،الغرفة الإجتماعية،قرار رقم 235063 الصادر بتاريخ 2002/01/09

على أنه في حالة التسريح المعتبر تعسفيا يمكن للعامل أن يطلب إبطال قرار التسريح و، أو أن يطلب تعويضا عن الضرر الحاصل لدى الجهة القضائية المختصة التي تبث إبتدائيا و نهائيا للفصل في دعوى المطعون ضده.

و عليه فإن الوجه غير مؤسس و بتعيين رفض[1].

كما تؤكد قرارات أخرى صادرة عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا سلطة القاضي الاجتماعي للحكم بالبطلان في حالة مخالفة المستخدم إجراءات التسريح لسبب الاقتصادي على أساس أن هذه الإجراءات هادفة إلى حماية حقوق العمال وهو ما جاء في قرار الصادر بتاريخ 09 جوان 1998 و الذي جاء ضمن حيثياته:

- حيث إن إجراءات التقليص المنصوص عليها بالمرسوم التشريعي رقم 09/94 تهدف إلى حماية العمال تفرض على المستخدم إتباعها و على المحكمة التأكد من صحتها...[2]، وعليه جاء في قرار صادر بتاريخ 09 مارس 1999 الذي جاء فيه: و أن الإجراءات المنصوص عليها في المواد 15،13،12،11،10،9،8،7 من المرسوم رقم 94-09 المؤرخ في 16 ماي 1994. و التي من شأنها حماية حقوق العمال و ينجر عن مخالفتها البطلان...

و عليه فإن هذا الوجه غير مؤسسه[3].

إستنادا إلى هذه القرارات التي تؤكد على أن جزاء مخالفة القواعد الإجرائية للتسريح لأسباب إقتصادية هو البطلان، وتطبيقا للقواعد العامة للبطلان التي تقضي بضرورة محور آثار الفعل الباطل، فإن القاضي الإجتماعي على مستوى المحاكم يملك سلطة الحكم بإعادة الإدراج في المنصب لفائدة العامل المسرح تعسفيا في إطار التقليص و هو ما صرح به قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 10 نوفمبر 1998 فجاء في حيثياته:

"....حيث أن الإلغاء يترتب عنه بالنتيجة إعادة العامل إلى منصب عمله و أنه فيما يخص التسريح في إطار التقليص لأسباب إقتصادية فإن المادة 146 من القانون 11/90 تحتفظ للعمال بحقهم في العودة إلى مناصب عملهم مما يجعل ما قضت به المحكمة من صرف النظر عن طلب الإعادة إلى منصب العمل في حين أنها قضت بإبطال التسريح لتعسفه فإنها بذلك تكون قد أساءت تطبيق القانون مما يعرض حكمها للنقض "[4].

و عن القرار الصادر بتاريخ 2000/11/15 الذي جاء في حيثياته: " حيث أنه يعاب على الحكم المطعون فيه أنه من جهة لم يعد إدماج المدعي في منصب عمله بالرغم من أنه تمت معاينته التسريح التعسفي و أنه و من جهة أخرى لم يحكم على المدعي عليها بدفع له أجوره و ذلك بالرغم من إبطال قرار التسريح و منح تعويض عن التسريح المعتبر تعسفيا.

- حيث أنه يستخلص من مقتضيات المادة 04/73 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المعدل و المتمم بالقانون رقم 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 أنه في حالة التسريح المعتبر تعسفيا يمكن للعامل أن يقدم أمام الجهة القضائية المختصة طلبا لإبطال قرار التسريح أو طلبا راميا إلى منح تعويضا عن الضرر اللاحق به.

- حيث أنه ليس ثابتا أن المدعي عليها تكون قد عارضت إعادة إدماج العامل.

---

1) - قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية –القسم الثاني – الملف رقم 164645 بتاريخ 1998/09/15

2)- قرار المحكمة العليا ،الغرفة الإجتماعية،القسم الثاني الملف رقم 182508 بتاريخ 1998/06/09

3)- قرار المحكمة العليا –الغرفة الاجتماعية – الملف رقم 175759 الصادر بتاريخ 09 مارس 1998

4)- قرار المحكمة العليا –الغرفة الاجتماعية – الملف رقم 171147 الصادر بتاريخ 10 نوفمبر 1998

- حيث إن الإجتهاد القضائي المستقر عليه يعتبر أن إعادة الإدماج هو نتيجة إبطال قرار التسريح".[1]

هكذا و إن كانت المادة 04/73 يكتنفها نوعا من الغموض و عدم الدقة،إلا أنه المؤكد هو سلطة القاضي في الحكم بإلغاء قرارات التسريح التعسفية لمخالفته للإجراءات القانونية و بالتعويض العيني، و المشرع الجزائري قد حسم في مسألة إعادة الإدراج في حالة التسريح للسبب الاقتصادي الذي يقع تعسفيا و ذلك من خلال نص المادة 146 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر و الذي جاء فيه " يعاقب كل من قام بتقليص عدد المستخدمين خرقا لأحكام هذا القانون بغرامة مالية تتراوح من 2000دج إلى 5000دج و تضاعف العقوبة حسب عدد العمال المعنيين دون المساس بحقوق العمال في إعادة إدماجهم" الأمر الذي أكده قرار المحكمة العليا السابق ذكره رقم 171147 بتاريخ 10 نوفمبر 1995.

فمتى خالف المستخدم الإجراءات القانونية في تقليصه لعدد العمال يثبت لهؤلاء الحق في المطالبة ببطلان قرارات تسريحهم و بإعادة إدماجهم في منصب عمل كتعويض عيني، و للقاضي أن يحكم لهم بذلك، و إلزام المؤسسة بالقيام بالإجراء المغفل حتى تلزم المستخدم بإحترام هذه الإجراءات الجوهرية قبل تنفيذ هذا التسريح كما ذكرنا، هذا ما جعل المحكمة العليا تعتبر أن حق العامل في المطالبة بالعودة إلى منصب عمله مؤسس في الحالة التي عليها التشريع[2]. فالمؤكد إذن هو حق العامل المسرح للسبب الاقتصادي في المطالبة بإعادة إدراجه متى وقع تسريحه مخالفة للإجراءات القانونية فنص المادة 146 من القانون 11/90 صريح، غير أنه هناك بعض النقائض تكتنف هذا النص، ذلك أنه و إن كانت المادة 73-04 في فقرتها الأولى تبين أنه للعامل الحق في التعويض العيني لكنها لا تبين ما إذا كانت الإعادة إختيارية للأطراف أم للقاضي، أم هي إجبارية خاصة أمام نص المادة 31 من المرسوم 10/94 التي جاء فيها:"يعد كل قرار تسريح لسبب إقتصادي يتخذ خرقا للمادة 05 أعلاه باطلا وعديم الأثر.." لذا نتساءل عما إذا كان القاضي يرجع إلى أحكام المادة 04/73 من القانون رقم 11/90 التي تنظم الحق في الإعادة إلى المنصب و تجعله إختياريا للأطراف أم أنه يستخدم سلطته التقديرية في ذلك و بإستقراء نص المادة نفهم أن القاضي يحكم بالإدماج دون إنتظار التصريح برفض المستخدم لإرجاعه.

لكن الحل في رأينا، ووفقا لإجتهادات المحكمة العليا السالفة الذكر هو تطبيق أحكام المادة 04/73 من القانون رقم 11/90 فتكون بذلك الإعادة إلى المنصب المسرح منه إختيارية للأطراف لا إجبارية لاسيما أمام ظروف تنفيذ هذا التسريح. وأمام هذه الإشكالات المثارة يصبح من الضروري تدخل المشرع الجزائري بتحديد جزاء التسريح الاقتصادي التعسفي المخالف للقيود الموضوعية أو الإجرائية بصورة دقيقة و منظمة إما بوضع نص عام يطبق على كل أنواع التسريح أو تخصيص نص لكل نوع من التسريح .

إذا ما عاين القاضي أن التسريح تعسفيا قضى ببطلانه وبإعادة الإدراج في المنصب بحكم إبتدائي ونهائي، فعن قرار للمحكمة العليا بتاريخ 12 ماي 1998، الملف رقم 163422تضمن في حيثياته: "عن الوجه المثار تلقائيا:

1) عبد السلام ذيب المرجع السابق ص 516

2) شرقي محمد، إشكالية قانونية لتقليص مستوى الشغل و إعادة العمال إلى منصب عملهم-المرجع السابق-ص21

- حيث أقام الطاعن أمام محكمة البويرة في 06 نوفمبر 1995 طالبا رجوعه لمنصب عمله وأجوره والتعويض على أساس أن عملية التقليص التي شملته كانت مخالفة للقانون .

- وحيث أن المادة 04/73 من القانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 تنص على أنه في حالة الطرد المعتبر تعسفيا أو المتخذ مخالفة للقواعد الإجرائية تبث المحكمة بحكم إبتدائي ونهائي.

- وحيث أنه طالما في دعوى الحال طعن العامل في صحة إجراءات التقليص فإنه كان يتعين على قضاة المجالس القضائي أن يصرحوا بعدم قابلية الإستئناف لعدم جوازه ... "

وكذا قرارها الصادر بتاريخ 1998/09/15 ملف رقم 164645 في قضية مؤسسة لدراسة مجموعات الحديد والصلب والعدالة ـ أسنيد ـ ضد عامل مسرح لسبب إقتصادي حيث قررت :

" عن الوجه المأخوذ من تجاوز السلطة :

بدعوة أن المحكمة فصلت بحكم إبتدائي نهائي مع أن المطعون ضده لم يسرح تأديبيا ولكنه مصرح في إطار التقليص في عدد العمال والإستفادة بالتعويضات .

- ولكن حيث أنه يتبين بالرجوع إلى الحكم المطعون فيه أن المطعون ضده رفع دعواه أمام المحكمة طالبا إعادة إدراجه في منصب عمله ورفع الأجور بدعوى أن قرار الطاعنة تعسفي.

- وحيث أن المادة 73 ـ 04 من القانون رقم 11/90 المعدل والمتمم بالقانون رقم 29/91 تنص صراحة على أنه في حالة التصريح المعتبر تعسفيا يمكن للعامل أن يطلب إبطال قرار التسريح أو أن يطلب تعويضا عن الضرر الحاصل لدى الجهة القضائية التي تبت إبتدائيا ونهائيا .

-وحيث أنه محكمة الحجار مختصة إبتدائيا في دعوى المطعون ضده وعليه فإن هذا الوجه غير مؤسس ويتعين رفضه ".

وفي الأخير نقول لأنه إذا كان للقاضي الجزائري سلطة الحكم ببطلان قرار التسريح لسبب إقتصادي المخالف للإجراءات القانونية وإلزام المؤسسة القيام بالإجراء المعمول و الملزم لتنفيذ هذا التسريح، و بذلك يظهر دور القاضي كرقيب على إحترام الإجراءات الجوهرية و التي نظمها المشرع بموجب القوانين و المراسيم اللاحقة عليه و التي ما وضعت إلا حماية لحقوق العمال المسرحين، و لتأكيد دوره الفعال فقد خول للقاضي سلطة الحكم بإعادة الإدراج في المنصب بأحكام ابتدائية ونهائية حائزة لقوة الأمر المقضي فيه وواجبة التنفيذ إلا أن الإشكالية في المادة الإجتماعية تثور بشأن هذا التنفيذ بشدة في إطار التقليص في عدد العمال في حالة إنعدام المنصب أو إلغائه خاصة مع إتجاه الدولة الجزائرية إلى خوصصة معظم مؤسساتها وعليه تطرح مشكلة جديدة وهي إستحالة التنفيذ ومنه الغالب أن التعويض يكون مادي وهو ما سنطرق إليه في الفرع من هذا المطلب.

الفرع الثاني: الحكم بالتعويض النقدي.

من الآثار التي ترتبها الفقرة الأولى من المادة 04/73 من القانون 11/90 هو إلتزام رب العمل الذي يكون قد أصدر قرار التسريح مخالفا لقواعد الإجرائية أن يدفع للعامل المعني تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي سيتقاضاه كما لو إستمر في العمل. و يظهر بأن المشرع قد إستعمل مصطلح التعويض و ليس الأجر و ذلك لإجتناب التناقض مع نص المادتين 53 و 80 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/24 التي تنص على أنه لا يحق للعمال قبض أجرة عمل لم يؤدوها مهما كانت و ضعيتهم في الترتيب السلمي"[1]

إلى جانب هذا التعويض يمكن للقاضي أن يأمر بالقيام بالإجراء المغفل مع دفع تعويض نقدي جبرا للضرر الذي لحق العامل أو العمال الذي مسهم إجراء التسريح هذا، هذا التعويض الذي إلى جانب إشتماله الأجر الذي يتقاضاه كما ذكرنا سابقا، فإنه يمكن للقاضي من خلال دوره الرقابي لقيام تعدي من جانب المستخدم للأحكام الإجرائية للتسريح الاقتصادي أن يحكم للعامل المسرح طبقا للقواعد العامة للمسؤولية المدنية بقدر الضرر الذي لحق العامل المتضرر من الخسارة من ضرر مادي أو معنوي وفقا للمواد 131،132،182 قانون مدني، و يراعي القاضي دائما الظروف الملابسة.

هذه هي أهم الأحكام التي يتقيد بها القاضي الجزائري للحكم بالتعويض النقدي و العيني عند قيام مخالفات تمس الجوانب الإجرائية أو الموضوعية للإنهاء الاقتصادي لعلاقة العمل، وقد حاولنا تبسيط أحكام الجزاء في مجال التسريح الاقتصادي و نأمل أن يحاول المشرع إعادة النظر في أحكام المادة 04/73 فتكون أكثر وضوحا و دقة كما فعل المشرع الفرنسي الذي قام في هذا الإطار تفرقة الأحكام بالنظر إلى طبيعة التعدي،ففي حالة التعدي على الأحكام الإجرائية ينبغي على القاضي إلزام رب العمل بتعويض العامل عم الضرر الذي يجد مصدره المباشر في التعدي على تلك الأحكام "متى أنهيت خدمة العامل في أيطار إنهاء جماعي لعلاقات العمل لباعث إقتصادي دون أتباع رب العمل الإجراءات التي فرضتها المادة L 321-2 ينبغي على المحكمة أن تمنح العامل تعويضا مقدرا على أساس ما أصابه من ضرر" أما في حالة التعدي على الأحكام الموضوعية التي تقضي بضرورة قيام الإنهاء على باعث حقيقي وجدي يمكن للمحكمة أن تقترح إعادة العامل إلى الخدمة مع الإحتفاظ بامتيازاته المكتسبة، وفي حالة الرفض من جانب أي من الطرفين يمنح المحكمة العامل تعويضا لا يمكن أن يكون في حده الأدنى اقل من قيمة الأجر المستحق عن الستة أشهر الأخيرة من الخدمة."[2] من خلال هذه الإشارة الوجيزة لموقف المشرع الفرنسي نرى أنه من الأجدر على المشرع الجزائري تنظيم هذا النوع من التسريح لاسيما في بلدان العالم الثالث الذي تهدده شبح البطالة في ظل إصلاحات اقتصادية متكاثفة، وعليه نلمس العبء الثقيل الملقى على كاهل القاضي الجزائري و مسؤوليته في الموازنة بين المصلحة الاجتماعية و الإقتصادية لذلك أصبح تدخل المشرع الجزائري أمر حتمي و ضروري في تنظيم هذه التشريعات الحساسة في البلاد التي تعد ركيزة إزدهار الاقتصاد في المجتمع.

1) بن صاري ياسين، المرجع السابق ص 102
2) عبد الرحمان قدوس، المرجع السابق، ص 244،.245.

الخاتمة:

يعتبر التسريح لأسباب إقتصادية من المسائل الهامة التي ظهرت خلال السنوات الأخيرة في ظل التحول الإقتصادي الذي أفرز عجز العديد من المؤسسات الإقتصادية بدخولها الأزمة الخانقة والتي أدت إلى إفلاس البعض منها و خوصصة البعض الآخر ، هذا الوضع أنجر عنه تسريح العديد من العمال و إنتشار البطالة ، وهو الأمر الذي تفطن إليه المشرع الجزائري فأسرع إلى سن تشريعات هامة لتنظيم هذا الإجراء لحماية هؤلاء المسرحين وتحقيقا للمصلحة الإقتصادية للمؤسسة المستخدمة .

وإنه أهم هذه التشريعات المنظمة لهذا النوع من التسريح هو المرسوم التشريعي 09/94 والمراسيم اللاحقة له التي كرست ضمانات هامة للعمال المسرحين من خلال تقيد إجراء الإنهاء لسبب إقتصادي بقيود موضوعية وأخرى إجرائية تجعل قرار التسريح ثمرة لدراسة تتعدد فيها الأطراف المشاركة بوضع الوسائل الكفيلة لتجنب مثل هذا الإجراء أو بتضييق نطاقه، كما كرس ضمانات أخرى مادية أهمها التعويض عن التسريح، وقد جعل المشرع الرقيب على هذه الضمانات أداة فعالة لتحقيق العدالة والموازنة بين المصالح ألا هو القضاء لاسيما بعد إلغاء الرقابة الإدارية بإلغاء التراخيص الإدارية وبذلك إستعاد القاضي الإجتماعي كامل إختصاصاته في رقابة الإنهاء لسبب إقتصادي ومدى مشروعيته فأصبح يراقب القيد الموضوعي المتمثل في السبب الإقتصادي والقيد الإجرائي المجسد في الضمانات الهامة للعمال المسرحين في تنفيذ التسريح.

وإذا كان كل من التشريع العمالي الفرنسي والجزائري يؤكدان على أن القاضي الإجتماعي هو المؤهل الوحيد لرقابة مدى مشروعية إجراء الإنهاء الإقتصادي إلا أن الواقع القضائي الجزائري يؤكد عكس ذلك من خلال قصور رقابة القاضي على إجراءات التسريح وضمان الحقوق المالية دون أن تمتد إلى الرقابة الحقيقية لجدية السبب الإقتصادي نظرا لغياب تعريف السبب الإقتصادي على غرار المشرع الفرنسي الذي تفطن إلى الأمر ونص على تعريفه في المادة 1/321 من تشريع العمل الفرنسي ولهذا السبب يقترح أن يتدخل المشرع الجزائري لتدارك هذا القصور خاصة في خضم هذه المرحلة الإنتقالية التي تشهد فيها المؤسسة الجزائرية أزمة إقتصادية تتطلب التكفل الإستثنائي هذا ما عبرت عنه المؤسسات الإقتصادية بالخروج عنه بطرق مختلفة وأبرزها الذهاب الإرادي الذي لعب القاضي فيه دورا هاما في تأطيره أمام إغفال المشرع الجزائري عن تنظيم هذا النوع من الإنهاء ، فنجد المحكمة العليا قد قيد ه بشروط وهي :

- أن تكون هناك حتمية للتقليص في عدد العمال
- أن يكون رضا العامل سليم
- أن يكون الإتفاق الحاصل ناتج عن تفاوض
- أن يكون العامل قد مارس حقه بكل حرية أي أن يكون له حرية الإختيار[1]

وهذا الموقف للمحكمة العليا سمح بسد الفراغ القانوني لهذا الإجراء على خلاف ما رأيناه بالنسبة لتعريف السبب الإقتصادي ذلك أنه لم يكن لها أي إجتهاد بهذا الشأن ، وعلى هذا فلا بد للمحكمة العليا أن تجتهد في ذلك وأن

1) شرقي محمد ـ إشكالية قانونية تقليص مستوى الشغل ومسألة إعادة العمال إلى مناصب شغلهم ـ المرجع السابق ص 14 .

تحذو مثل محكمة النقض الفرنسية التي ساهمت بشكل كبير في توضيح المقصود بالسبب الإقتصادي ومدى سلطة القاضي في رقابة حقيقته وجديته ،إضافة إلى هذا القصور نورد ملاحظات أخرى بخصوص رقابة القاضي الجزائري لإجراء الإنهاء الإقتصادي ونظامه القانوني المتمثلة في :

ـ الغموض الواضح للجزاءات القانونية التي يفرضها القاضي الجزائري في حالة عدم مشروعية قرار الإنهاء للسبب الإقتصادي ذلك أن تطبيق المادة 4/73 من القانون 90-11 السالف الذكر على التسريح لسبب أقتصادي يثير إشكالات إذ هناك من يذهب إلى أنها تطبق فقط على التسريح التأديبي، مع أن المتمعن في نص المادة وفي المادة 4 ـ 14، 122 L من تقنين العمل الفرنسي يستنتج تطابقهما، لذا نرى من الضروري تدخل المشرع بإعادة صياغة هذه المادة بما يفيد تعميم تطبيقها على هذين النوعين من التسريح أو تنظيم التسريح الاقتصادي بمواد خاصة لاسيما لما يمثله من أهمية.

ـ كما خول المشرع الجزائري للقاضي سلطة الحكم بإعادة الإدراج في المنصب وأكد بنص صريح حق العامل المسرح في إطار عملية التقليص بهذه الإعادة وذلك من خلال نص المادة 146 من القانون 90 ـ 11 و المادة 31 من المرسوم 10/94 اللتان تؤكدان على إعتبار قرار التسريح المتخذ خرق للإجراءات عديم الأثر و باطل و يخول للعمال الحق في إعادة إدراجهم و بالتالي فيعاد العمال إلى الحالة الأولى قبل التسريح، و لكن السؤال هل يكون ذلك بصفة تلقائية. و إن الواقع أكد عن قيام إشكال في تنفيذ الأحكام الصادرة بإعادة الإدماج و في بعض الأحيان إستحالتها بسبب إلغاء المناصب أو حل المؤسسة، لذا من الضروري لو تدخل المشرع الجزائري كما فعل المشرع الفرنسي ليؤكد على أنها مسألة إختيارية للأطراف ، ولا يملك فيها القاضي سلطة الإجبار، لاسيما لخصوصية علاقة العمل، مع ضرورة إلغاء هذا الحق من نص المادة 146 لأن العبارة التي تنص عليه مقحمة في هذا النص وليس لها أي موقع خاصة وأنها تفتح المجال للقول بإجبارية الإعادة إلى المنصب .

ـ بالنسبة لتعويض التسريح ، فلقد قيد المشرع حق الإستفادة منه من طرف العامل المسرح لسبب إقتصادي بشرط أساسي يتمثل في ضرورة الإستفادة أولا من نظام التأمين عن البطالة، غير أن مثل هذا الشرط فيه إجحاف للعامل الذي سرح لذات السبب ولم يستفد من هذا الحق في التأمين ، فيضيع منه كل من هذين الحقين ، لذا نقترح إلغاء هذا الشرط.

ـ إغفال المشرع من النص في حق العامل المسرح لأسباب إقتصادية في الأولوية إعادة التوظيف ، لذا نقترح ضرورة تدخل المشرع بإدراجه في النصوص التشريعية المنظمة لهذا الإجراء.

ـ ونقترح أيضا وتسهيلا لمهمة القاضي في الرقابة على إجراء التسريح للسبب الإقتصادي تدخل المشرع بصفة مبدئية بوضع تعريف للسبب الإقتصادي على غرار ما فعله المشرع الفرنسي و إعطاء دور لمفتشية العمل لاسيما لإبداء الرأي والملاحظات حول مشروع الإقتصادي ذلك أن مثل هذا الدور سيسمح بفرض نوع من الرقابة السابقة على هذا الإجراء التي تكون في نفس الوقت مرنة .

- أما فيما يخص الجزاء: نلاحظ غموض و تضارب الأراء في تطبيق أحكام المادة 73 -4 من القانون 11/90 باعتبارها الأساس القانوني الذي يعتمد عليه القاضي في تقريره الجزاء فإن عدم تدخل المشرع الجزائري بشأنها

يشكل خطرا على العمال المسرحين، لذلك أصبح تدخله ضروري لتغطية النقائص بإستعمال الدقة في المصطلحات و ملأ الفراغات القانونية لما لذلك من أهمية بالغة في سد الباب أمام التأويلات المختلفة و إستقرار الأحكام القضائية فالنصوص الصريحة كما نعلم تكون ملزمة للكافة طبقا لقاعدة لا إجتهاد مع صراحة النص، و عليه فعلى المشرع في هذا الصدد النص صراحة أن الفقرة الأولى من المادة المذكورة أعلاه تخص التسريح لأسباب إقتصادية و أن الإجراءات الخاصة به هي جوهرية و ملزمة و في حالة عدم إحترامها فيملك القاضي سلطة إلزام المستخدم القيام بها، و النص أيضا أن إعادة الإدماج متوقف على إعادة الطرفين كما فعل بشأن الجزاء في حالة عدم إحترام الإجراءات التأديبية في الفقرة الأخيرة من المادة، و التنصيص بهذا الشكل لا يفتح المجال للتأويل لاسيما أمام نصي المادتين 146 من القانون 11/90 و المادة 31 من المرسوم التشريعي 10/94.

في الأخير نأمل أن نكون قد إستوعبنا هذا النوع من التسريح سواء من حيث تنظيمه القانوني أو تطبيقه القضائي و نرجو أن يظهر دور المشرع فعال في هذا المجال لما يمثله قانون التشغيل من ضمانة أساسية و هامة لحقوق العمال، و بإعتبارها أولى النصوص التي تمسها التغييرات الإقتصادية في البلاد و هو ما لاحظناه بدخول الجزائر في إقتصاد السوق و تفتحها على النمط الليبيرالي بغية تنظيم القطاع العام الإقتصادي و تكيف علاقات العمل بما يتجاوب و الخصائص العامة التي تسود هذا القطاع الحساس المتمثلة في الإستقلالية و حرية المتاجرة.

و لكن هذا التغيير الشمال في النظام السياسي و الإقتصادي في عالم الشغل نرى أنه كان له الأثر السلبي أكثر من الإيجابي لاسيما خلال الثمانينات أي بفرض قوانين إستقلالية المؤسسات على حساب العمال الأمر الذي أدى إلى رفع نسبة البطالة بشكل كبير، فقد أشارت إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء معدل 28% سنة 1996 إذ لم يعد سوق العمل الوطني يستوعب سوى 5.4% مليون من سبعة ملايين ناشطا في الجزائر[1]، و أمام تزايد وتيرة التسريح الجماعي لأسباب إقتصادية خاصة تلك المتعلقة بإعادة الهيكلة و الناتجة على الحل و التصفية و الخوصصة فقد بادرت الجزائر إلى التكفل النسبي بهذه الأعداد الكبيرة المعنية بالتسريح فأصدرت في ماي 1994 سلسلة من القوانين و الإجراءات و الأليات لتخفيف من وطأة البطالة منها انشاء الصندوق الوطني للتأمين كما رأينا و الذي لم يشرع في العمل إلا بعد ماي 1996 ،هذا الأخير كان بالحاح من نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين و صندوق النقد الدولي[2] .كما نضيف من جهة أخرى أن إعمال و اللجوء إلى الخوصصة طفرة واحدة و بصفة عشوائية هو هدم لإقتصاد البلاد و تأزم إجتماعها ،فالإسراع في إعماله أصاب الإقتصاد الوطني بأضرار متعددة اقتصادية و مالية و اجتماعية و كأنها عملت تحت ضغوط دولية ،خاصة و أن التسريح قد سبق الخوصصة فهو عمل غير قانوني وغير منطقي فقد سبق الأثر السبب، فكان الهدف هو تحقيق نتيجة فقط بغض النظر عن الوسيلة، وقد لمح إلى ذلك السيد/اليمين زروال قائلا: "... في الوقت الراهن المتميز بالأزمات النقدية و المالية الدولية و إنعكاساتها على نمو الإقتصاد الدولي و الوطني ... و بالفعل فإن هذه الأزمة قد كشفت في وضح النهار

---

1) أنظر تدخل الوزارة المكلفة بالتخطيط في ندوة التشغيل في بلدان المغرب التي تظمنتها منظمة العمل العربية عن طريق المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل تحت عنوان تطور حالة التشغيل و وظعية العمل بالجزائر(1985-1996)فيفري 1978 ص 02.

2) راجع تدخل المدير العام للصندق الوطني للتأمين على البطالة من خلال الملتقى المنعقد في المعهد العالي للتسير و التخطيط حول "إعادة الجانب الإجتماعي في المؤسسات "جريدة الخبر عدد1900 ليوم الإثنين 1997/02/24 ص01-02

على ثلاثة أنواع من الإصلاحات الجد خطيرة ... كما كشفت هذه الأزمة للأثار الضارة و النتائج الغير متوقعة و الوخيمة لعولمة مجنحة، أي خاضعة لقواعد مقبولة من الجميع و تفرض على الجميع.."[1] فتجسيدا لظاهرة العولمة يجب أن تكون بكيفيات مرحلية و دراسة ميدنية و تفكير عقلاني، أما الغلق للمؤسسات العامة كلها في عام واحد و تسريح العمال نتيجة لذلك هو هدم للإقتصاد الوطني و مساس بإستقرار الدولة إجتماعيا و إقتصاديا و حتى سياسيا مثلما حدث بشأن غلق وحدات إنتاج التمور في ولايات الجنوب و تسريح عمالها و ترك تمور فلاحيها ضائعة وفاسدة لهو الفساد بعينه، فنرى أنه لا بد العمل على تصليح المؤسسات العمومية الإقتصادية أولا حتى تساير التطور التكنولوجي الذي يعرفه العالم في مجال المنافسة و العمل على المحافظة عليها حفاظ على إقتصاد البلاد و ليس الإقتصار على تطبيق سياسة حكومة فقط دون الإلتفات إلى نتائجها.

1) تدخل الرئيس زروال في الجلسة الأولى المتعلقة لقمة المجموعة 15 المنعقدة بالقصر الرئاسي بالقاهرة ،العالم السياسي ليوم الثلاثاء 15 محرم 1419 الموافق ل 12 ماي 1998 ،العدد 539 ص 02.

الفهرس

قائمة المراجع

أولا: المراجع باللغة العربية

1- الكتب العامة

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر طبعة 1998.
- -أحمية سليمان، تنظيم ز تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي – بحث مقارنا في تشريعات العمل العربية- المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل بالجزائر-الجزائر.
- أحمية سليمان، آليات شرعية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية طبعة 2005.
- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة طبعة 2005.
- حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب إقتصادية – جامعة منصورة- الطبعة العربية الحديثة – مصر 1990.
- جلال مصطفى القريشي- شرح قانون العمل الجزائري – الجزء الأول- علاقات العمل الفردية- ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر 1984
- رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة طبعة 2005.
- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر طبعة 2003
- عدوي مصطفى عبد الحميد، الاستقالة و إتفاقات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل المحدد المدة ، كلية الحقوق ، تونس 1990

2- الرسائل:

-عطا ا أبو حميدة، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام للعمال- دراسة مقارنة- رسالة ماجستير جامعة الجزائر 1990

- وهيب عباد سلامة، الفصل غير التأديبي و رقابة القضاء ، رسالة نيل درجة دكتوراه دولة في الحقوق القاهرة

3- المقالات و المطبوعات و المجالات:

- شرقي محمد، سريان علاقة العمل، نشأتها و نهايتها-المجلة القضائية عدد خاص بمنازعات العمل و الأمراض المهنية، الجزء الثاني، قسم المستندات و النشر للمحكمة العليا الجزائر 1997.
- شرقي محمد، إشكالية قانونية لتقليص مستوى الشغل و مسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم، المجلة الجزائرية للعمل، العدد الخاص رقم 23، المعهد الوطني للعمل، الجزائر 1998.

- تقار جموعي، الفرق بين التسريح و التقليص في المادة الاجتماعية، الديوان الوطني للأشغال التربية، الجزائر 1999.
- المجلة القضائية، عدد 04 قسم المستندات و النشر لمحكمة العليا الجزائر1998
- المجلة القضائية للعمل ، عدد الخاص 23/98 نشر من طرف المعهد الوطني للقضاء للعمل 1998 من طرف الأستاذ أحمد نصر الدين قوريشي.
- المجلة القضائية، الجزء الثاني المتعلقة بمنازعات العمل و الأمراض المهنية، قسم المستندات للنشر المحكمة العليا 1997.

4- النصوص القانونية:

- الأمر رقم 66-154 المؤرخ 08 جوان 1966 المعدل و المتمم بالأمر رقم 80/71 المؤرخ في 1971/12/29 المتضمن قانون الإجراءات المدنية ج / عدد 47 المؤرخة في 09 جوان 1966.

- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975- المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ج/ عدد 39 المؤرخة في 16 ماي 1975.

- القانون 78-12 المؤرخ في 1978/08/05 المتضمن القانون أساسي العام للعمال ج/عدد رقم 32 المؤرخة في 8 أوت

- الامر 58/75 المؤرخ في 1975/09/26 المتضمن التقنين المدني الجزائر

القانون 01/88 المؤرخ في 1988/01/12 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العامة الاقتصادية ج/ عدد 02 ل 1988/01/13

القانون 02/90 المؤرخ في 90/03/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها، و ممارسة حق الاضراب و النصوص التطبيقية /ج رقم 06

- القانون 04/90 المؤرخ في 90/03/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل و النصوص التطبيقية /ج عدد 06
- القانون 11/90 المؤرخ في 90/04/21 المتعلق بعلاقات العمل ج/عدد 17 لـ 1990/04/25.
- المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الاجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ج ر رقم34 لـسنة 1994/06/01
- المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتضمن إحداث التقاعد المسبق
- المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 95/05/26 المتضمن إحداث التأمين عن البطالة لفائدة الاجراء الذين يفقون عملهم بصفة لا إرادية لاسباب إقتصادية
- أمر 21/96 المؤرخ في 1996/07/09 المعدل و المتمم للقانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل.

- المرسوم التنفيذي 302/82 المؤرخ في 1982/09/11 المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام الخاصة بعلاقات العمل الفردية ج/ عدد 35 المؤرخة في 1982/09/14.
- المرسوم التنفيذي رقم 69/94 المؤرخ في 1994/09/07 يحدد صلاحيات وزير إعادة الهيكلة الصناعية و المساهمة ج/رقم 58.

5- الأحكام القضائية:

- قرار المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية الملف رقم 182508 الصادر بتاريخ 1998/06/09
- قرار المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية الملف رقم 175759 الصادر بتاريخ 1999/03/09
- قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية الملف رقم 158055 الصادر بتاريخ 98/04/14
- قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية الملف رقم 180734 الصادر بتاريخ 1999/05/11
- قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية الملف رقم 182508 الصادر بتاريخ 1998/06/09
- قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية الملف رقم 178850 الصادر بتاريخ 1999/05/11
- قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية الملف رقم 164645 الصادر بتاريخ 1998/09/15
- قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية الملف رقم 175759 الصادر بتاريخ 1999/03/09
- قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية الملف رقم 115729 الصادر بتاريخ 1997/12/20
- قرار المحكمة العليا الغرقة الاجتماعية الملف رقم 116805 الصادر بتاريخ 1994/12/20
- حكم محكمة تيزي وزو القسم الاجتماعي قضية رقم 862 الصادر بتاريخ 1995/09/16
- حكم محكمة تيزي وزو القسم الاجتماعي قضية رقم 202 الصادر بتاريخ1998/03/07
- حكم محكمة تيزي وزو القسم الاجتماعي قضية رقم 2495 الصادر بتاريخ 1999/03/06
- حكم محكمة تيزي وزو القسم الاجتماعي قضية رقم 171147 الصادر بتاريخ 1998/11/10
- حكم محكمة تيزي وزو القسم الاجتماعي قضية رقم 2095 الصادر بتاريخ 1999/03/06
- حكم محكمة تيزي وزو القسم الاجتماعي قضية رقم 2518 الصادر بتاريخ 1999/10/09
- حكم محكمة تيزي وزو القسم الاجتماعي قضية رقم 2839 الصادر بتاريخ1999/01/30
- حكم محكمة تيزي وزو القسم الاجتماعي قضية رقم 2563 الصادر بتاريخ1999/04/03
- حكم محكمة تيزي وزو القسم الاجتماعي قضية رقم 175759 الصادر بتاريخ1998/03/09
- حكم محكمة تيزي وزو القسم الاجتماعي قضية رقم 2357 الصادر بتاريخ 1999/01/30
- حكم محكمة تيزي وزو القسم الاجتماعي قضية رقم 2839 الصادر بتاريخ1999/01/30
- حكم محكمة تيزي وزو القسم الاجتماعي قضية رقم 202 الصادر بتاريخ1998/03/07

ثانيا: المراجع بالفرنسية:

- BARTTELEMY, l'Amenagement conventionnel de l'organisation et du la durée du travail droit social N°02 1994
- Comelyncle droit du travail 10ème édition Dalloz 1982
- COUTURIER Gérard droit du travail les relations individuelles du travail 3ème édition presse universitaire de France paris 1996
- Grand Lyon CAEN, Jean PELLISSIER, Alain SUPIOT, contrat du travail18 édition 1999
- PELLISSIEZ Jean – droit de l'emploi –dolloz paris 1999